

博士論文

高齢者介護施設における介護職員の人材育成  
—現場での学びに着目して—

Personnel Training for Nursing Care Staff in Elderly  
Nursing Care Facilities  
—A Focus on Onsite Learning—

2017 年 3 月

立命館大学大学院社会学研究科  
応用社会学専攻博士課程後期課程

黒川 奈緒

立命館大学審査博士論文

高齢者介護施設における介護職員の人材育成  
—現場での学びに着目して—

Personnel Training for Nursing Care Staff in Elderly  
Nursing Care Facilities  
—A Focus on Onsite Learning—

2017 年 3 月

March 2017

立命館大学大学院社会学研究科  
応用社会学専攻博士課程後期課程  
Doctoral Program in Applied Sociology  
Graduate School of Sociology  
Ritsumeikan University

黒川 奈緒

Kurokawa Nao

甲号：研究指導教員：石倉 康次教授

Supervisor: Professor Yasuji Ishikura

# 目次

序章 研究課題と方法 .....	5
1. 介護労働を取り巻く現状 .....	5
2. 介護職員の人材育成と育ち .....	9
3. 研究課題と方法 .....	14
4. 倫理的配慮 .....	17
5. 本研究の意義 .....	18
6. 論文の構成 .....	18
第1章 社会福祉労働・介護労働とは—介護職員の育ちを考える上での視座— .....	22
1. はじめに .....	22
2. 本章における社会福祉労働の範疇 .....	23
3. 社会福祉労働の理論的検討 .....	24
3-1. 社会福祉労働者への関心とその変遷 .....	24
3-2. 社会福祉労働論発展の契機 .....	25
3-3. 社会福祉理論と福祉労働 .....	27
3-4. 社会福祉労働の役割 .....	27
3-5. 運動の強調とそのあり方 .....	28
3-6. 公務労働との関わり .....	29
4. 制度改革と福祉労働 .....	30
4-1. 社会保障・社会福祉の理念 .....	30
4-2. 契約制度への転換と社会福祉サービス提供システムの多元化 .....	31
4-3. 福祉労働の拡大と変質 .....	32
5. 社会福祉労働論がもつ現代的意義 .....	33
5-1. 社会福祉労働論の運動論的視点 .....	33
5-2. 人権保障としての社会福祉労働 .....	34
5-3. 社会福祉労働論の発展的継承 .....	34
6. 介護労働とは—介護福祉学からの検討— .....	35
7. 小括：介護労働の専門性 .....	37
第2章 介護人材育成に関わる政策の展開と養成教育の変遷 .....	39
1. はじめに .....	39
2. 福祉人材の育成と専門職化—「社会福祉士及び介護福祉士法」制定までの動き— .....	39
2-1. 戦後の「社会事業家」と福祉人材育成の萌芽 .....	39
2-2. 「家庭奉仕員」と「寮母」による介護実践 .....	41
2-3. 専門職化・資格化への動き .....	42
2-4. 学術界における資格化の議論—「社会福祉士法制定試案」の検討— .....	44
2-5. 専門資格の誕生 .....	45
3. 「福祉人材確保」政策の展開—「社会福祉士及び介護福祉士法」制定以後— .....	47

3-1. 「福祉マンパワー」問題への注目 .....	47
3-2. 「福祉人材確保指針」の登場 .....	49
3-3. 介護保険制度と「キャリア開発」への着目— .....	51
3-4. 「新・人材確保指針」の登場とその後の政策展開 .....	53
4. 養成教育の展開 .....	55
4-1. 養成初期：「社会福祉士及び介護福祉士法」制定時のカリキュラム内容 .....	55
4-2. 養成中期：介護保険制度導入に伴うカリキュラム改正 .....	56
4-3. 養成後期：「社会福祉士及び介護福祉士法」改正と新カリキュラムの登場 .....	58
4-4. 新カリキュラムの概要 .....	60
5. 小括—国家主導で展開されてきた介護福祉専門職の育成— .....	61
第3章 養成教育の中で介護現場が果たす役割と課題 .....	63
1. はじめに .....	63
2. 養成教育における現場実習の位置づけ .....	63
3. 施設実習における学生たちの学び・気づき .....	65
3-1. 先行研究の概観と研究目的 .....	65
3-2. 研究方法 .....	66
3-3. データの収集と分析方法 .....	67
3-4. 研究結果 .....	67
3-5. 考察 .....	73
4. 介護老人福祉施設における介護実習受け入れの意義と実習指導担当者の役割 .....	74
4-1. 先行研究の概観と研究目的 .....	74
4-2. 研究方法 .....	75
4-3. データの収集と分析方法 .....	76
4-4. 研究結果 .....	76
4-5. 考察 .....	84
5. 介護福祉士養成における離職者訓練の役割と展望 .....	86
5-1. 離職者訓練制度の概要 .....	86
5-2. 先行研究からの示唆 .....	88
5-3. 離職者訓練と成人教育学 .....	89
5-4. 研究目的と方法 .....	90
5-5. 研究結果 .....	91
5-6. 考察 .....	97
6. 小括：介護人材政策と現場実践の接点—介護実習の役割と位置づけ— .....	99
第4章 介護現場における職員の実践力向上・力量形成の営み .....	101
1. はじめに .....	101
2. 全国的に広がった処遇改善の試み .....	101
3. 介護職員の力量形成のあゆみ —E 法人の取り組みから— .....	102
3-1. 研究目的 .....	102



3-2. 研究方法 .....	102
3-3. 調査結果 .....	103
3-4. 考察 .....	106
4. 法人における研修の実施状況 .....	107
4-1. はじめに .....	107
4-2. 先行研究の概観 .....	107
4-3. 調査の目的と方法 .....	109
4-4. 分析対象者の特性 .....	109
4-5. 調査結果 .....	110
4-6. 考察 .....	118
5. 法人内研修の体系と課題 .....	119
5-1. はじめに .....	119
5-2. A 法人における研修体系 .....	120
5-3. C 法人における研修体系 .....	124
5-4. 法人における人材育成の方向性と課題 .....	125
6. 小括—介護現場における人材育成の展開と課題 .....	128
第5章 キャリアパス構築と生涯研修制度 .....	130
1. はじめに .....	130
2. キャリアパス概念の登場 .....	130
3. 全国社会福祉協議会「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」 .....	132
4. 日本介護福祉士会生涯研修体系 .....	142
5. キャリア段位制度 .....	151
6. 法人内におけるキャリアパスの構築と関連制度 .....	154
7. 小括—現場に生きる研修制度となるために— .....	155
第6章 学びの「当事者」としての介護職員—介護職員が語る学びと育ち— .....	157
1. 「現場の学び」への着目—ワークプレイスラーニング— .....	157
2. 介護職員が語る学びと育ち .....	158
2-1. 先行研究の概観と研究目的 .....	158
2-2. 研究方法 .....	159
2-3. 研究結果 .....	161
2-4. 考察 .....	177
3. 小括：介護職員の成長と人材の定着 .....	180
終章 介護福祉専門職が育つ現場とは .....	181
1. はじめに—本研究の原動力— .....	181
2. 実習生・職員たちの学びと介護労働の専門性 .....	181
3. 「現場での学び」とそれを支える条件 .....	183
4. 本研究の限界と残された課題 .....	185
補論 戦後の社会福祉政策の動向と福祉労働 .....	186

第1節. 敗戦直後の社会福祉労働研究（1945年～1950年前後）	186
1-1. 敗戦直後の社会と従事者の実態	186
1-2. 従事者問題の検討	186
第2節. 経済成長と社会福祉労働研究（1950年代）	187
2-1. 高度経済成長期と社会の変化	187
2-2. 社会福祉研究の動向と従事者論	187
2-3. 労働者の組織化と専門職化	188
第3節 社会福祉運動の発展と社会福祉労働論研究（1960年代～1970年代半ば）	189
3-1. 高度経済成長と国民運動の高揚	189
3-2. 当事者運動と研究運動の展開	190
3-3. 福祉政策の展開と労働条件・専門職化問題	190
第4節 低成長期の到来と社会福祉労働研究の転換（1970年代半ば～1980年代）	191
4-1. 高度経済成長の終焉と低成長時代の幕開け	191
4-2. 福祉ニーズの多様化と「社会福祉経営論」	192
4-3. 低成長期の社会福祉制度と新たな福祉思想	192
4-4. マンパワー問題への注目	194
4-5. 国家資格制度化の要請と実現	194
4-6. 職業としての専門性	195
第5節 社会福祉基礎構造改革と福祉労働（1990年前後～現代）	196
5-1. 社会福祉基礎構造改革と福祉政策の転換	196
5-2. 契約制度への転換と社会福祉サービス提供システムの多元化	197
5-3. 福祉マンパワー対策	198
第6節 社会福祉労働論研究の課題	199
6-1. 対象・ニーズの把握	199
6-2. 実践と社会変革	200
6-3. ボランティア・NPOと社会福祉労働	201
参考・引用文献	202
附録1 インタビュー調査票：調査①-1（5年以上勤続介護職員）	220
附録2 インタビュー調査票：調査①-2（実習指導者）	221
附録3 インタビュー調査票：調査①-3（研修・人材育成担当者）	222
附録4 インタビュー調査票：調査①-4（新卒者）	223
附録5 インタビュー調査票：調査④（社会人学生）	224
謝辞	225

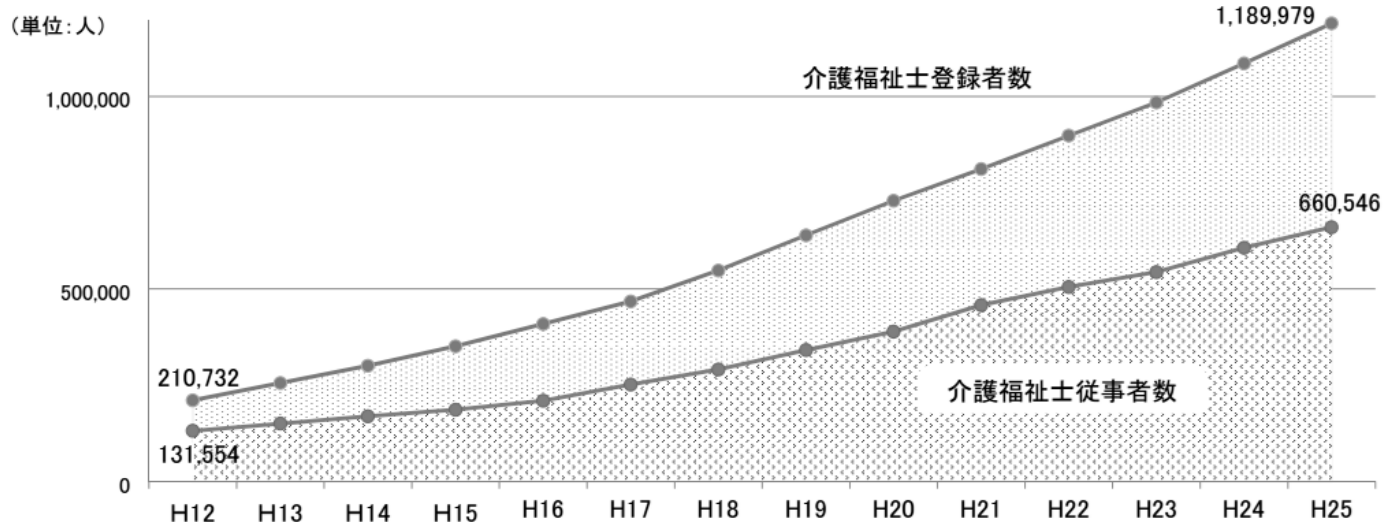
## 序章 研究課題と方法

### 1. 介護労働を取り巻く現状

『昨日まで専業主婦をやっていました』っていう女性や、人間関係で躓いたり悩んだりした人がパッと現場に入ってきて働くようになる。介護の現場って昔からそんなもんでしたよ——これは1970年代から高齢者介護施設の現場で働いてきた職員の語りである。

1987年（昭和62年）に「社会福祉士及び介護福祉士法」が成立してから30年余り、国家資格としての介護福祉士が誕生してから、介護福祉士は介護を支えるマンパワーとして中核的な存在として期待されてきた。しかし、介護福祉士のうち、介護職として従事（障害分野等、他の福祉分野に従事している者を除く）している者は約6割に留まり、いわゆる潜在的介護福祉士は40万人以上にものぼる（図表序-1参照）。

図表 序 - 1：介護福祉士の登録者数と介護職の従事者数の推移



	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
介護福祉士登録者	210,732	255,953	300,627	351,267	409,369	467,701	547,711	639,354	729,101	811,440	898,429	984,466	1,085,994	1,189,979
介護福祉士の従事者数	131,554	150,331	169,189	186,243	209,552	251,824	291,057	341,290	389,143	458,046	505,330	543,930	607,101	660,546
介護福祉士の従事率	62.4%	58.7%	56.3%	53.0%	51.2%	53.8%	53.1%	53.4%	53.4%	56.4%	56.2%	55.3%	55.9%	55.5%

注1) 介護福祉士の従事者数について、平成21～25年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けているため、厚生労働省により補正されている。

注2) 通所リハビリテーションの職員数は含まれていない。

《出典》 介護福祉士従事者数：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

介護福祉士登録者数：社会福祉振興・試験センター「各年度9月末の登録者数」

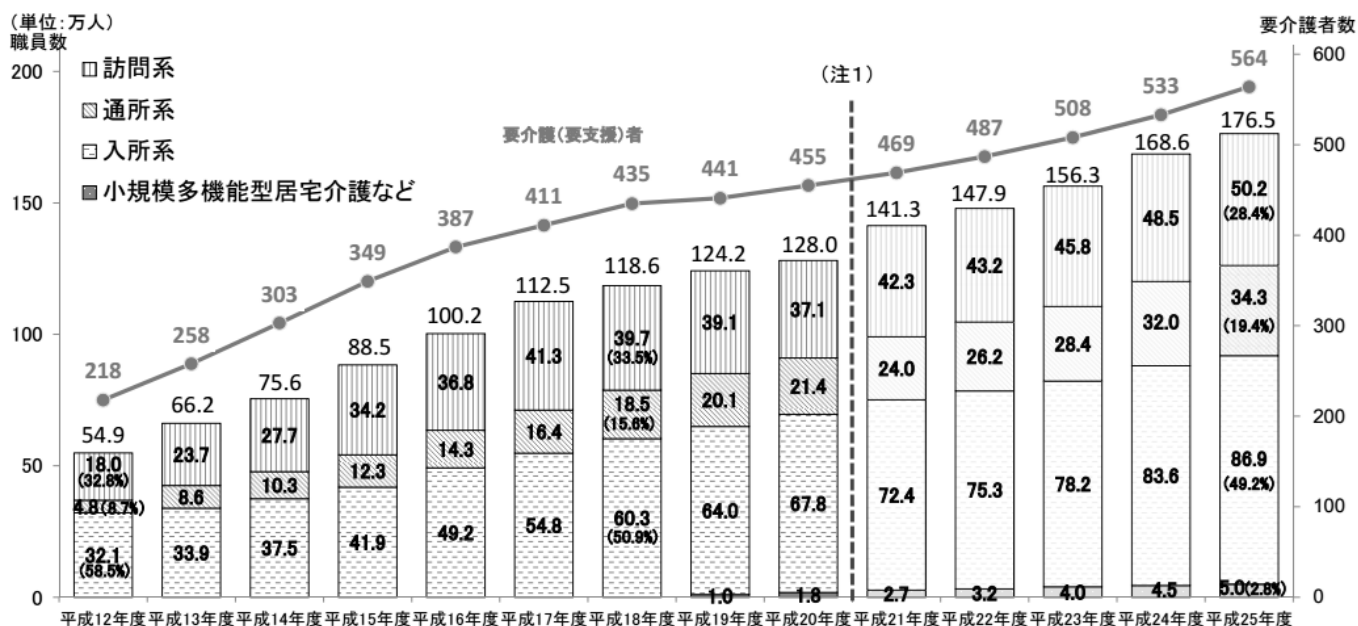
そして、時の首相が国会審議の場で「介護分野は雇用の受け皿になる」と発言する<sup>1</sup>ように、他産業からの流入が多いのが介護分野である。特に、昨今の介護分野における労働市場をみても、介護労働者の

<sup>1</sup> 2014年の第186回国会において、安倍晋三首相が「介護は雇用の受皿として今後成長が見込まれる分野であります」と発言している。

多くは中途採用であり、福祉職以外の職種から転職した者が多いことが明らかになっている<sup>2</sup>。また、景気変動による他産業からの人材需要の影響を受けやすいことが指摘されている（労働政策研究・研修機構：2014）。

2000年に介護保険制度が施行されてから、要介護・要支援認定者数は増加し続けており<sup>3</sup>、サービス量の増加に伴って、介護職員数も54.9万人から176.5万人と、13年間で約3倍に増加している（図表序-2参照）。しかし、それでも介護職員の数は足りていないのが現状である。

図表 序-2：介護保険制度施行以降の要介護・要支援認定者数および介護職員数の推移



注1) 平成21～25年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けているため、厚生労働省により補正されている。

注2) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については含まれていない。（平成12～24年：訪問リハビリテーション，平成12年：通所リハビリテーション，平成12～15年：特定施設入居者生活介護，平成18年：地域密着型介護老人福祉施設）

注3) 「小規模多機能型居宅介護など」には「複合型サービス」も含まれる。

注4) 介護職員数は常勤，非常勤を含めた実人員数である（各年度の10月1日現在）

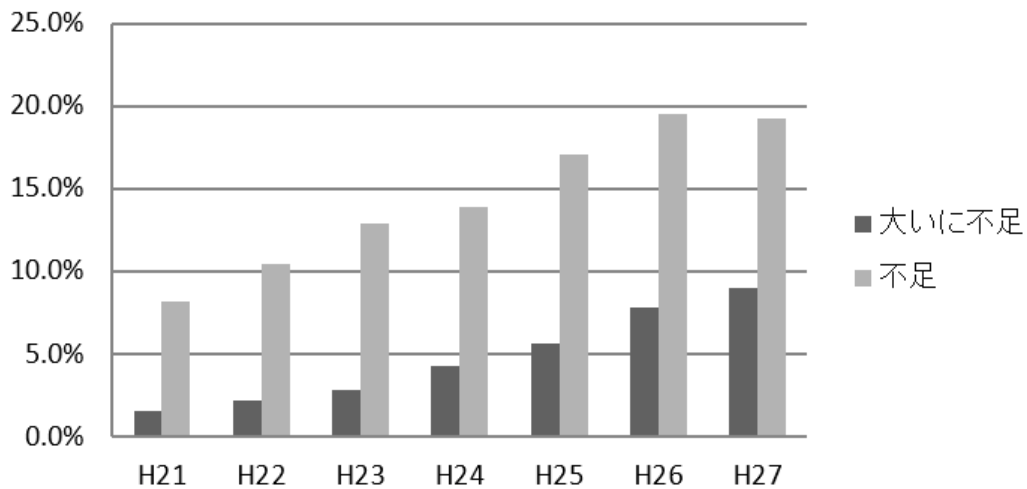
《出典》厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」（介護職員数），「介護保険事業状況調査」（要介護・要支援認定者数）

介護労働安定センターの「介護労働実態調査」をみると、介護サービスに従事する従業員（介護職員）が不足していると答える事業所が年々、増加していることがわかる（図表序-3参照）。平成27年度の調査結果では58.3%が不足を感じており（「大いに不足」＋「不足」＋「やや不足」の合計），入所型の介護施設に限ってみれば、実に70%以上の事業所が従業員の不足を感じている。

<sup>2</sup> たとえば京都府社会福祉協議会京都府福祉人材・研修センター，きょうと介護・福祉ジョブネット（2013）「平成24年度 福祉・介護事業所の経営実態と労働環境調査」などで明らかになっている。

<sup>3</sup> 実際は，すべての要支援・要介護認定者がサービスを利用しているわけではないことに留意する必要がある。たとえば「平成28年度版高齢者白書」によれば，要支援・要介護認定者数が約569万人なのに対し，サービス受給者数は約488万人となっており，おおよそ1～2割の人が要支援・要介護状態にも関わらず，サービスを利用していないことがわかる。

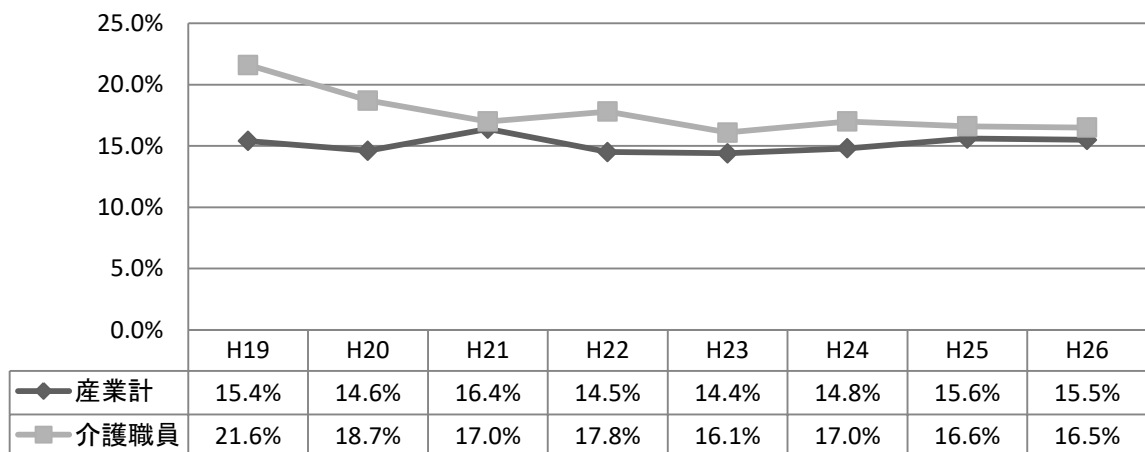
図表 序-3：従業員の過不足感（介護職員）



《出典》介護労働安定センター「介護労働実態調査」（平成 21～平成 27 年度）

介護職員の離職率は低下傾向にあり、全産業と比べても若干高い水準ではあるものの（図表序 - 4 参照）、特に施設系の非正規雇用職員（訪問介護以外の介護保険法の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者）では 1 年間の離職率が 21.7%となっている。また、介護労働者の働く上での悩み・不安・不満についても、「人手が足りない」が約 70%と最も多く、次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」、「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」となっている（図表序 - 5 参照）。

図表 序-4:産業計と介護職員の離職率の比較

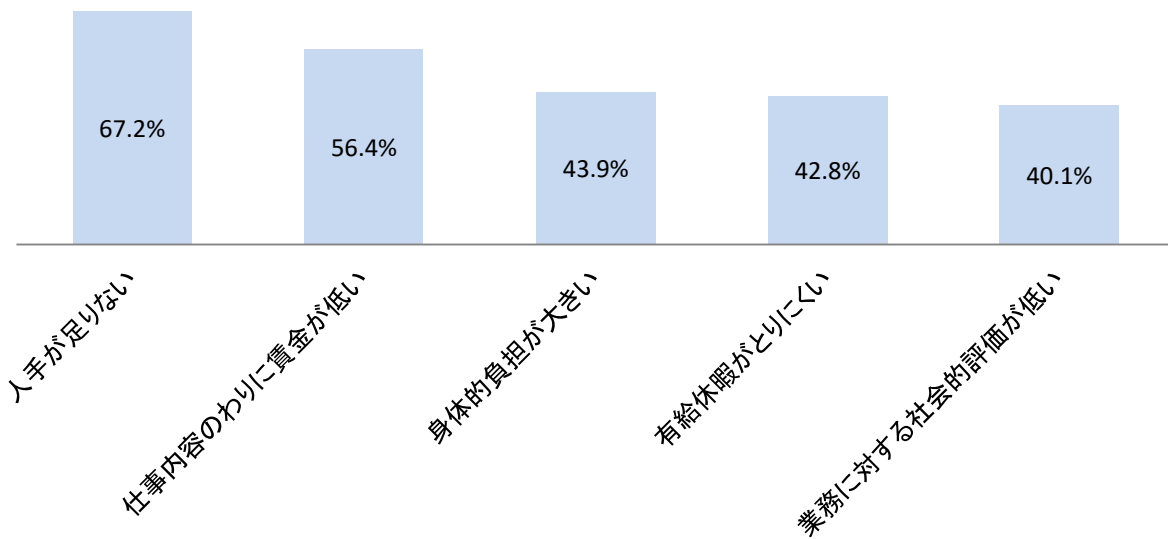


注 1) 離職率＝1 年間の離職者数÷労働者数

注 2) 介護職員とは「介護職員（施設等）」および「訪問介護員」の 2 職種全体をいう

《出典》産業計の離職率：厚生労働省「雇用動向調査」、介護職員の離職率：介護労働安定センター「介護労働実態調査」

図表 序-5:介護労働者の働く上での悩み・不安・不満



注) 入所系施設（認知症対応型共同生活介護・地域密着型特定施設入居者生活介護・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護・介護老人福祉施設・介護老人保健施設・介護療養型医療施設）における結果の上位5つのみをまとめた。

《出典》介護労働安定センター「介護労働実態調査」（平成27年度）

介護現場の人材不足について今後の見通しはどうなっているのか。2015年6月に厚生労働省は「2025年度に介護職員が全国で約38万人不足する」という推計を発表した。2025年といえば団塊の世代が75歳以上になる年であり、要介護者の数も急増することが予想される。しかし、介護職員の充足率（現状推移シナリオによる供給見込み／需要見込み）は、2017年度が94.0%、2020年度が91.1%、2025年度が85.1%と年々下がっている。介護サービスの需要に対して、人材の供給が今以上に追いついていかない。今後10年間で、日本の生産年齢人口はさらに減少し、働く人口そのものが減少していく中で、介護職員をどうやって確保していくのか、喫緊の課題となっている。さらに今後、高齢者数の増加、中でも認知症患者や一人暮らしの高齢者世帯が増えていけば、量的に介護ニーズが高まるだけでなく、より複雑で多様化していく。質の高い介護を提供できる人材が求められてくることは自明であり、量的だけでなく質的な観点からも人材の確保を考えていかなければならない。

こうした中、たとえば厚生労働省の社会保障審議会福祉部会に設置された「福祉人材確保専門委員会」では「介護人材確保に向けた基本的な考え方」として以下のようにまとめている（図表序-6）。

図表 序 - 6 : 介護人材確保に向けた基本的な考え方

現状	目指すべき姿
・入職するルートが区々、若年者人口が減少する中、イメージが向上せず十分に魅力を訴求できていない	① 「すそ野を拡げる」 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
・離職者が相対的に高く、約 7 割が入職後 3 年以内に離職（離職理由は「結婚・出産」「人間関係」「収入」等）。多くの潜在有資格者の存在	② 「長く歩み続ける」 いったん入職した者の定着促進を図る
・入職後の将来展望が見えにくい	③ 「道を作る」 意欲や能力に応じたキャリアパスを整備する
・専門性が不明確で、技能向上への評価も不十分	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
・意欲・能力にかかわらず、現場では様々な人材が混在している	⑤ 「標高を定める」 限られた人材を有効活用するための機能分化を進める

《出典》2015 年 1 月 27 日 第 3 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 資料

恒常的な人材不足に悩む現場においては、新規に採用した人材を即戦力として期待せざるをえない。しかし、先にも触れたように、介護分野における労働市場をみると、介護労働者の多くは中途採用であり、福祉職以外の職種から転職した者が多い。図表序-6 でみたとおり、政策的にも「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」ことが掲げられている。資格や経験の有無に関わらず福祉分野以外からの多様なキャリアをもつ人材が介護現場に就労している実態があり、それを政策的にも推し進めているということである。中途採用は採用時期も別々であることが多く、当面の業務に必要な知識やスキルを場当たりの習得させるという方法には限界がある。

介護労働は、重度の認知症や要介護度の高い高齢者へのケア、ターミナルケアを担う専門性の高い職種にも関わらず、介護サービス事業所における人材確保はこれまで以上に未熟練の労働者に依存する形となり、その育成が大きな課題となっているのである。

## 2. 介護職員の人材育成と育ち

ここではまず「人材育成」・「教育」・「研修」といった用語の定義について確認した上で、本研究の枠組みを提示する。

辞書（大辞林）によると「育成」といった場合、「育て上げること。育ててりっぱにすること」とある。また、「人材育成」については「将来のために、有用な人物、専門的な知識を持った人物を育てること。人づくり」としている。さらに「教育」は「ある人間を望ましい姿に変化させるために、身心両面にわたって、意図的、計画的に働きかけること。知識の啓発、技能の教授、人間性の涵養（かんよう）などを図り、その人のもつ能力を伸ばそうと試みること。広義には人間関係に作用するすべての精神的影響をいう」とされている。「養成」については、「養い育てること。また、教え導いて一定の技能を身につけ

させること」とある。この「教育」と「養成」という語が合わさった「養成教育」という語も一般的に使用されており、多くは教員や医療職等の専門職資格者を育てるために、定められたカリキュラムをもとに展開される教育を指しているだろう。介護の分野においては「介護福祉教育」と表記されることも多い。

一方、「研修」は「職務上必要とされる知識や技能を高めるために、ある期間特別に勉強や実習をすること。また、そのために行われる講習」とされている。つまり、一般的には「研修」の場合は職務上必要とされる知識や技能を習得させ、それを職場で実践することが目的となる。

特に、職場組織において語られる人材育成とは、組織の理念や目的、目標を実現していくための人材を育て上げることを意味している。本研究においても、知識・技術の習得だけでなく、価値観や倫理観などを含む幅広い要素をもつものとして捉えたい。

介護福祉専門職の人材育成に関しては、大きくは研修と介護福祉士養成教育という2つに分けることができ、さらに、研修については、OJT（On the Job Training：職務を通じての研修）、Off-JT（Off the Job Training：職務を離れての研修）、SDS（Self Development System：自己啓発援助制度）という3つの形態を持つ現任研修と、「介護職員初任者研修」など資格にも関連する資格研修に分けることができるだろう（図表序 - 7 参照）。

図表 序 - 7：人材育成に関わる用語の整理（筆者作成）



人材育成という用語を使った場合、このような整理が可能であるが、「介護福祉専門職が育つ場」としてみると、もっと広範なものになるのではないだろうか。先に確認したとおり、「人材育成」は「将来のために、有用な人物、専門的な知識を持った人物を育てること。人づくり」という意味になるが、育てられる側・育つ側の観点を踏まえた議論を提起したい。介護を担う専門職を「成長の主体」として捉えてみる必要があり、日々の実践がおこなわれている「介護現場」を育ちの場の中心として検討することによって、専門職としての成長につながる要素を多面的・総合的に明らかにできるのではないだろうか。

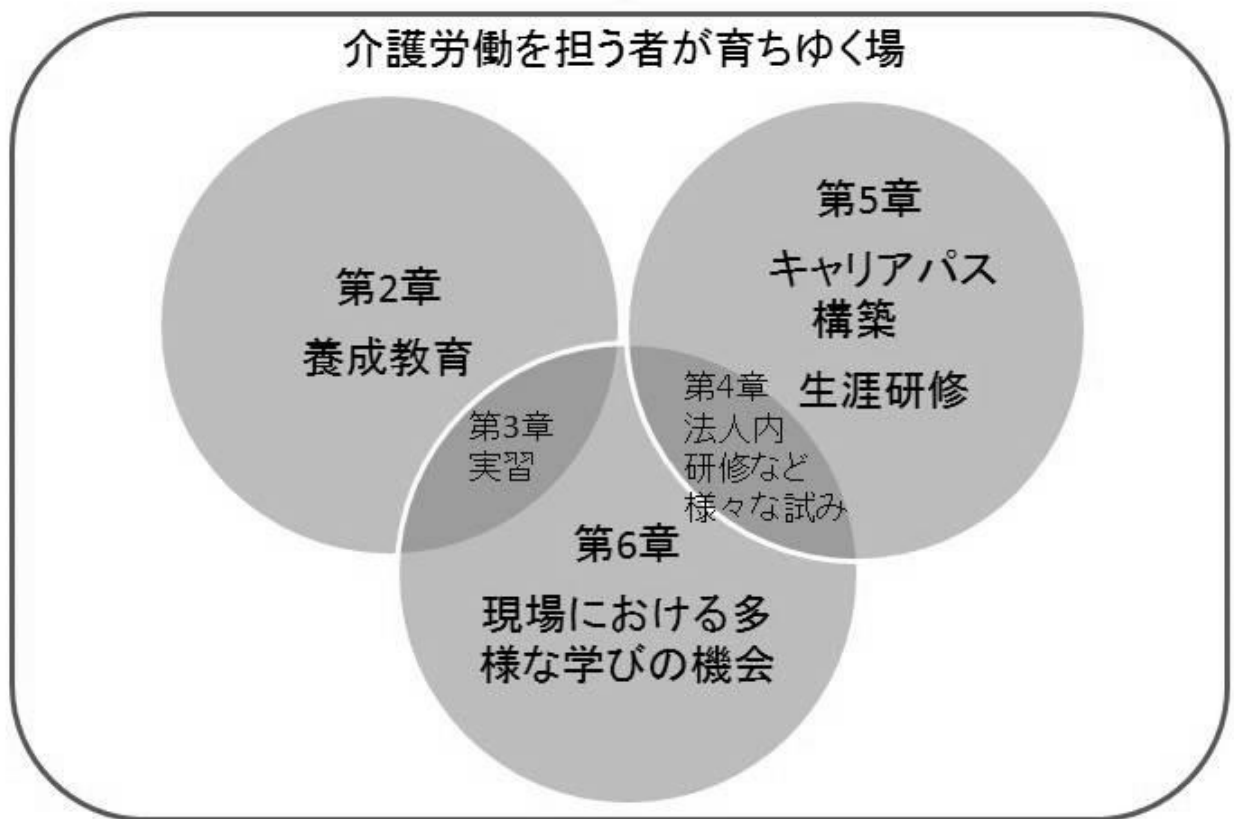
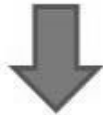
本研究ではこうした問題意識から、「介護福祉専門職が育つ場」として、養成教育・研修・介護現場の3つと、さらに、養成教育と介護現場の接点として介護実習、現任研修と介護現場の接点として法人・事業所内で行われる様々な取り組みを設定した。それぞれを各章で検討することとし、以下のように章の構成を考えた。



## 序章 介護労働を取り巻く現状と課題



## 第1章 介護労働とは—介護職員の育ちを考える上での視座—

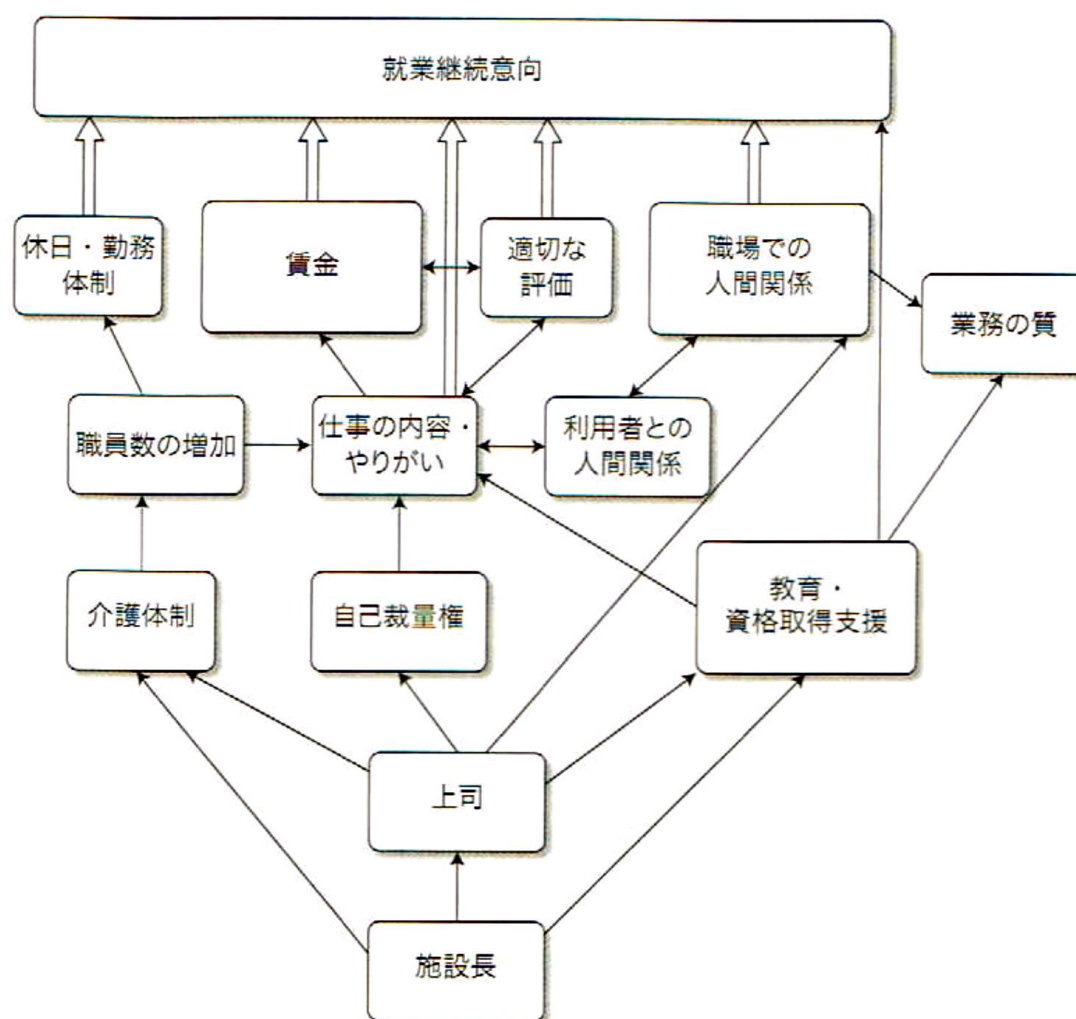


## 終章 介護福祉専門職が育つ現場とは

昨今では、人材定着を図るために必要不可欠な要件の1つとしても、人材育成が注目されている。たとえば、大和（2014）は、施設で働く介護職員について、「賃金」に対する満足以上に「仕事の内容・やりがい」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「人事評価・処遇」に対する満足の度合いが「就業継続意向」に強い影響を及ぼすことを量的調査の結果から示している。また、介護人材の定着促進要因として教育

訓練・能力開発に対する満足度や採用後の継続的な教育・研修の実施が重要であることも明らかにしている（図表序 - 8 参照）。このほかにも先行研究において、介護職員の離職防止に勤務条件や人間関係、研修体制などの雇用管理の取り組みの効果が強いことが示されており（宮本 2012 など）、さらに「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」（詳細は第 5 章にて検討する）などに見られるような職業能力を評価する仕組み、キャリアパスの構築も注目されている。とりわけ、人材育成に関わる昨今の議論においては、「生涯研修体系」の構築といったように、キャリアパスに応じた職務と能力を設定し、それに応じた人材育成の体系について研修を中心として整備していくという方向性が目立つ。

図表 序 - 8 : 「介護職員の就業継続意向に影響を与える満足度要因」



<出典>大和三重（2014）『介護人材の定着促進に向けて 職務満足度の影響を探る』p.42 より引用

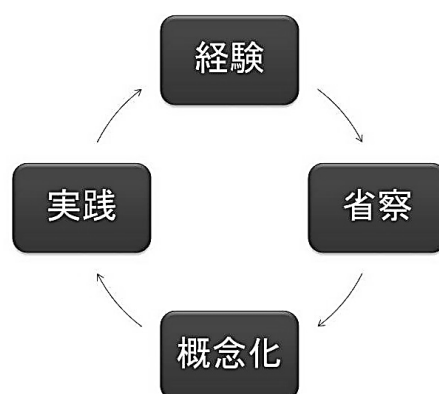
必要な職業能力が職階・職層ごとに明らかにされ、それを身に付ける機会が保障される、自己の成長の道筋について見通しが持てるということは、介護職員が安心して働き続けられる環境づくりに直結する。しかし、こうした現任研修やキャリア構築のみで「専門職としての成長」を支えきれぬのだろうか。介護職の成長発達とは、求められる職業能力という観点のみで捉えて良いのだろうか。

阿部（2011）は介護現場における「労働条件への不満足感」が高いと職場定着意向は低くなり転職意

向が高まること、職場の「働きやすさ」や職員の「やりがい」の数値が高いほど職場定着を高め、転職防止に寄与することを明らかにした上で、「労働条件への不満足感」が低く、「働きがい」「働きやすさ」の高い介護施設とはどのようなものか、介護職員へのインタビュー調査を通して具体的な検討を行っている。このように先行研究の中では、「働きがい」「やりがい」を介護職本人の語りから明確にしていこうといった成果の蓄積がある。しかし、介護職自身も持っている「専門職としての成長の実感」について、介護職を主体に捉えた研究は、職員自身による体験レポートや主任介護支援専門員に着目したもの等はあるものの、体系的なものとして発展していない<sup>4</sup>。

また、人の成長を決める要素として仕事上の経験を重視する「経験学習」の研究分野にも目を向けた。 「経験学習」に関する先行研究では、コルブ（Kolb,D.）やキム（Kim,D）が「経験からの学びのサイクル」を提唱している（図表序-9 参照）。

図表 序-9 経験学習のサイクル



<出典>コルブ（Kolb,1984）のモデルをもとに筆者が作成

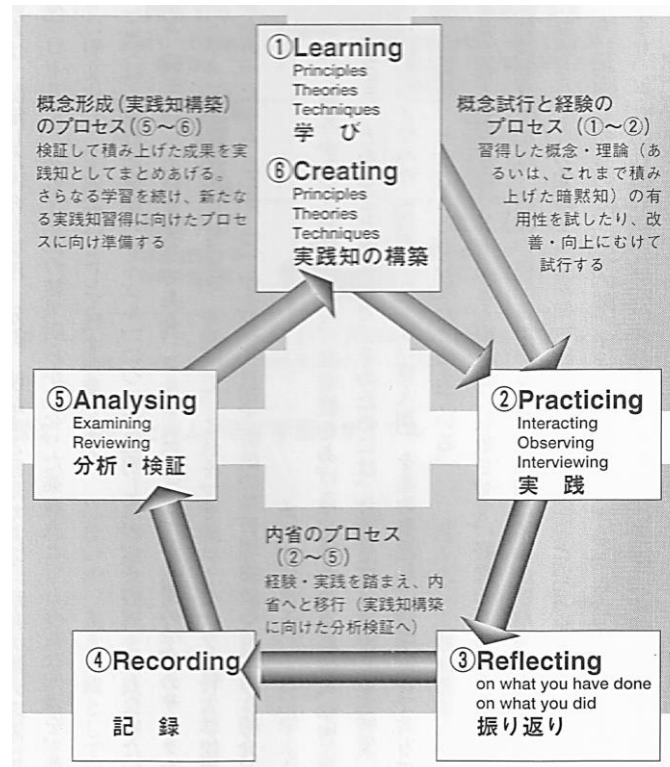
この経験学習は、「具体的な経験（concrete experience）」、「内省的な観察（reflective observation）」、「抽象的な概念化（abstract conceptualization）」、「積極的な実験（active experimentation）」という4つのステップから構成されている。松尾（2011）はこの経験学習サイクルについて「サイクルを漫然と回すのではなく、『適度に難しい課題に取り組んでいるか』、『フィードバックを得ているか』、『教訓を活用する機会を持っているか』という三点を意識しながら経験するとき、経験学習の質が高くなるといえる」（松尾 2011：62）と述べている。また、松尾（2011）は経験から学ぶ力の三要素として「ストレッチ」（問題意識を持って、新規性のある課題に取り組む）、「リフレクション」（行為を振り返り、知識・スキルを身につけ修正する）、「エンジョイメント」（仕事のやりがいや意義を見つける）の3つを挙げ、これらの要素が互いにつながりあい、循環するモデルを提起している。そして、この3つの要素を自然な行動として身につけ、高いレベルで持続させていくための原動力として「思い」（仕事の信念）と「つながり」（他者との関係性）を挙げている。

さらに、久田（2004）は「プロとしての実践を通して培った優れた知識」（久田 2004：229）を「実践知」として、その構築のプロセスを、先にも取り上げたコルブ（Kolb,D.）やキム（Kim,D）の研究成果

<sup>4</sup> たとえば『介護福祉』第80巻の「特集 やりがい・働きがいのある職場づくりと人材育成」等、現場職員によるレポートとして自己の成長が語られているものや、小松尾京子（2014）「主任介護支援専門員のスーパービジョン実践に関する研究 ―成長の要因と実践方法―」などがある。

を元を示している（図表序－10 参照）。

図表 序－10：実践知構築のプロセス



<出典>久田則夫(2004)『どうすれば福祉のプロになれるか カベを乗り越え活路を開く仕事術』p.231より引用

この実践知構築のサイクルは、学び、実践、振り返り、記録、分析・検証、実践知の構築という6つのステップから構成されている。そして、久田は「実践知構築のプロセス」に取り組む際の重要なツールとして、事例研究に着目している(久田 2004)。

このように、「経験学習」や「実践知の構築」などのサイクルは、介護職の成長や学び・育ちについて考えていく上で非常に有益なものだと考える。しかし、高齢者福祉分野に携わる介護職の「経験学習」や「実践知の構築」としてどのような特徴があるのか、またそれらと人材育成がどう結びつくのか十分に検討された研究は見当たらない。介護福祉専門職は具体的にどのような経験を学びにつなげているのか、成長に関わる要素を多面的に捉える必要がある。

### 3. 研究課題と方法

介護労働の担い手としては、在宅介護では「家庭奉仕員」、施設介護では「寮母」という2つのルートが歴史的・政策的に存在しており、人材育成の展開や課題としても、また独自のものをもつ。本研究においては、多職種連携のチームとしての成長、育ちも捉えていこうとする視点から、施設介護の担い手である介護職員について主に検討を行う。

本研究は、「介護福祉専門職が育つ場」として、介護福祉士養成教育、現任研修、介護現場の3つを想定し、さらに、養成教育と介護現場の接点として介護実習、現任研修と介護現場の接点として法人・事業所内で行われる様々な人材育成の取り組みについて検討することによって、専門職としての成長につ

なかる要素を多面的・総合的に明らかにすることを目的とした。なお、先行研究については、養成教育や研修等、それぞれの分野において蓄積があるため、その詳細な検討は各章にて行っている。

本研究では、まず、人材育成の問題を考える上での視座として、介護労働とは何かという理論的な課題に取り組む（第1章）。そして、人材育成に関わる制度の変遷と養成教育の展開と、昨今、注目される生涯研修体系を踏まえた上で、「現場での学びとはどのようなものなのか」という問いについて、介護実習、法人内における人材育成の多様な取り組み、介護職員自身が語る学びの機会といった観点から考察することを課題とする（詳細は下記、研究課題1～3）。研究方法については、以下の①～⑤の量的・質的調査を行った。

調査①：関西圏の社会福祉法人（A・B・C法人）、株式会社（D法人）から協力を得て2014年6月～8月に聞き取り調査を実施した。A法人は5つの特別養護老人ホームをはじめ、小規模多機能型施設・ケアハウス・グループホームなど高齢者を対象とした施設を運営しており、法人全体の従業員数は約800名となっている。B法人は特別養護老人ホーム・グループホーム・保育所など高齢者・児童を対象とした施設の運営を行っており、法人全体の従業員数は約200名となっている。C法人は3つの特別養護老人ホームのほか、養護老人ホームや小規模多機能型施設など高齢者を対象とした施設を運営しており、法人全体の従業員数は約300名となっている。D法人は、介護保険法に基づく居宅介護サービス事業（デイサービスなど）、居宅介護支援事業、介護用品の販売・レンタル業を運営する民間営利法人であり、法人全体の従業員数は約120名となっている。

これらの法人に対して高齢者介護に5年以上携わっている介護職17名（うち正規雇用16名、非正規雇用1名）を対象とした調査（①-1）、実習指導担当者5名を対象とした調査（①-2）、研修・人材育成担当者5名を対象とした調査（①-3）、2014年3月に介護福祉士養成課程を修了した新卒者6名を対象とした調査（①-4）、の計4種類の調査を計32名（一部、兼任を含む）に対して実施。調査①-1は、介護職員が専門職として自身の成長をどのようなものとして捉え、それをどのような場面で実感しているのかを明らかにすることを目的としている。調査①-2および①-4は、介護福祉士養成課程において現場実習がもつ役割や課題、学生たちの学びや気づき、施設側の介護実習受け入れの意義を明らかにすることを目的としている。調査①-3は、法人・事業所内において実施されている研修・人材育成の取り組みを個別事例として把握することを目的としている。これらはすべて総合社会福祉研究所による助成を受けた「介護福祉専門職における現場の育成力に関する研究 ―実習指導、現任研修、成長過程に着目して―」の一環として実施した。

調査②：「京都府福祉人材・研修センター」ならびに「きょうと介護・福祉ジョブネット」が実施主体となり、2012年10月～11月に「平成24年度 福祉・介護事業所の経営実態と労働環境調査」を実施（立命館大学石倉研究室は協力団体として参加）。京都府内における福祉職場の人材確保・育成に関する全般的な状況や経営実態、女性の労働者が多い福祉職場でのワーク・ライフ・バランスに関わる取り組みの状況を把握することが目的であった。WAMNETに登録されている京都府内の社会福祉事業所から、訪問介護事業書を除く高齢者福祉関係事業所、障害者福祉関係事業所、保育所を除く児童福祉関係事業所あわせて1860事業所を抽出し、各

事業所の管理者 1 名を対象とした「事業所調査」と 6 名の労働者を対象とした「労働者調査」を行った。本研究に関連する高齢者分野では事業所調査について 289 事業所から、労働者調査については 1394 名から回答を得られた。

調査③：大阪府内の介護福祉士養成校（A 専門学校）の「介護過程」科目における、レポート課題「わたしの介護観」について、2015 年度入学者 23 名のうち調査協力を得られた 20 名を対象に検討を行った。これは調査①-4 と合わせて、介護福祉士養成課程における現場実習で、学生たちがどのような学びを得ているかを明らかにすることを目的としている

調査④：大阪府内の介護福祉士養成校（A 専門学校）に職業訓練生として在学する社会人学生 11 名を対象に、2014 年 1 月に聞き取り調査を実施した。介護分野以外での職業経験をもつ社会人学生の学びについて、その特徴や課題を明らかにすることを目的としている。

調査⑤：介護職員の力量形成の営みを歴史的に考察するため、大阪府の社会福祉法人 E から協力を得て、1970 年代に入職した職員 3 名を 2012 年 11 月 1 日に対象にグループ・インタビューを実施した。

### 【研究課題 1】人材育成に関わる制度の変遷と養成教育の展開

「社会福祉士及び介護福祉士法」の改正や、「福祉人材確保指針」の告示、新たな介護福祉士養成課程のカリキュラムなど、介護福祉専門職の人材育成・養成は時代の要請を受けながら目まぐるしく変化を遂げている。本研究では、こうした変化を正確に捉えるため、これまでの介護人材に関わる政策の展開について概観することを研究課題の 1 つとする。介護人材の育成に関わる政策の展開を、特に、国家資格制度である「社会福祉士及び介護福祉士」法の制定と、それに伴う養成カリキュラムの変遷を軸に検討した（第 2 章）。

### 【研究課題 2】キャリアパス構築と生涯研修制度

これまで、職能団体、種別協議会を中心とする事業者団体や社会福祉協議会、行政、その他の民間法人等、さまざまな団体・機関による研修が実施されてきたが、実施主体が各々の考えに基づいて企画し、相互に無関係に実施されている状況にあった。このような状況から、法人や施設・事業所を異動するとそれまでの研修受講歴等が認められにくい、評価されにくいといったことから、結果的にキャリアパスにつながらないという課題があった。

こうした背景から生まれた、福祉人材の育成に関する取り組みの一例として、全国社会福祉協議会・中央福祉学院が提案した「キャリアパスに応じた生涯研修体系」、日本介護福祉士会による「生涯研修体系」、厚生労働省の「介護キャリア段位制度」等があげられる。こうした全国共通の、業種を超えて広範に展開されている昨今の研修システム、人材育成の仕組みについて考察することも研究課題の 1 つとして設定した（第 5 章）。

### 【研究課題 3】高齢者介護現場での学びと育ち

介護現場での学びとして、まず、介護福祉士養成教育における介護実習に着目した。介護福祉士養成校というのは「政策があらわれる場」であり、介護実習はその政策と、介護現場という現実の実践の積み重ねが出会い、ぶつかる場である。そうした場において、実習生はどのような学びを得ていたのかを、

「2014年3月に介護福祉士養成課程を修了した新卒者」を対象とした聞き取り調査（調査①-4）の結果から検討した。さらに、実習指導担当者への聞き取り調査（調査①-2）の結果をもとに介護老人福祉施設における介護実習受け入れの意義等を検討し、調査④の結果をもとに社会人学生の養成校での学びについても触れながら、養成教育・介護実習の実態と現代的課題を明らかにした（第3章）。

また、本研究においては、介護を担う介護従事者に求められていた知識や技術が、介護福祉士資格が創設される前から、それぞれの実践の場で培われ継承されてきたことにも注目する。現場での介護職員の力量形成の営みはどのように変遷してきたのか、調査⑤の結果および、調査⑤において協力いただいた社会福祉法人の年史、全国老人福祉施設協議会の『ゆたかなくらし』や、全国老人福祉施設協議会の「全国老人福祉施設研究会議要覧」、法人内の研修プログラム等の資料を参考に検討した（第4章）。

さらに、5年以上勤続の介護職員に対する聞き取り調査（調査①-1）の結果から、職員たち自身が感じている「育ち」の具体的なプロセスやその内容について検討する。介護職員たちは入職時に利用者や家族、同僚との関わりの中でどのような困難を感じ、それをどう乗り越えていったのか、どのようなきっかけの中で学び、育っているのか、介護職員を「成長の主体」として捉えていく（第6章）。

#### 4. 倫理的配慮

調査①においては、調査の際、事前に研究の趣旨、調査目的、質問内容を施設の責任者とそれぞれの調査対象者に書面にて説明し、同意書を得た。調査協力は任意のものであり、協力を断っても不利益な対応を受けないこと、同意の後でも不利益を受けることなく撤回することができることを伝えた。本調査で得たデータは厳重に保管し、不要になった場合は復元できない形で廃棄すること、また、調査結果の公表をする際には、本人や施設・事業所の名称が特定されないように慎重に行う旨を説明し、了承を得た。

調査②においては、調査票の表紙に調査目的や使途、ならびに個別の事業所や個人が特定される形で公表されるものではないことを記載している。

調査③においては、研究の趣旨、調査目的を科目担当教員および学校長、レポートを書いた学生に説明している。調査協力を断った場合でも学生が不利益を被ることはなく、調査結果の公表をする際には、本人や学校の名称、実習先の施設名が特定されないように慎重に行う旨を科目担当教員および学生に説明し、同意書を得た。

調査④においては、事前に研究の趣旨、調査目的、質問内容を教務主任、学校長とそれぞれの調査対象者に書面にて説明し、同意書を得た。調査協力は任意のものであり、協力を断っても不利益な対応を受けないこと、同意の後でも不利益を受けることなく撤回することができることを伝えた。本調査で得たデータは厳重に保管し、不要になった場合は復元できない形で廃棄すること、また、調査結果の公表をする際には、本人や学校、実習先施設の名称が特定されないように慎重に行う旨を説明し、了承を得た。

調査⑤においては、調査の際、事前に研究の趣旨、調査目的、質問内容を施設の責任者とそれぞれの調査対象者に書面にて説明し、同意書を得た。調査協力は任意のものであり、本調査で得たデータは研究以外の目的に使用することはないこと、不要になった場合は復元できない形で廃棄することを説明した。

## 5. 本研究の意義

これまで介護労働者の量的な拡大に向けては、主に介護労働の専門性に対する社会的評価・認知の低さ、賃金をはじめとする労働条件等の要因が、人材確保を困難にしていると議論されてきた（井口 2008, 黒田・張 2011, 小笠原 2012 など）。さらに先行研究においては、介護職員が自らの仕事に「やりがい」を感じているにも関わらず、就業継続が難しい事態となっていることや、賃金水準の向上等の処遇改善に着目するだけでは限界があること、さまざまな経歴、資格等を有する介護労働者の就業意識を踏まえた対策が必要であることが示されている（労働政策研究・研修機構 2014, 中井 2015 など）。現に、介護人材の確保や定着に関する書籍もここ数年で数多く出版されている<sup>5</sup>。筆者が関わった調査（調査②）においても、事業所が取り組む人材確保や人材の育成や職場定着の支援について概ね肯定的な意見が多く、賃金を含む労働条件の改善、上司等や職員同士の関係改善、資格取得支援等の取り組みが有効的であることが明らかになっている。

このように人材育成や定着のための方策は研修やキャリアパス構築を中心としながら様々な角度から議論されている。しかし、職員たち自身が感じている「育ち」の具体的なプロセスやその内容についての論究はあまり見られない。本研究は、介護職員を「成長の主体」として捉えながら、そうした成長に関わる要素の全体像を構造的に把握した点、さらに、「現場での学び」の内実を明らかにした点に意義があると考えられる。

また、本研究は介護労働の専門性や特質を、介護職や養成校学生の学び・育ちという現実の中で実証的に追究した点や、先に紹介した「経験学習」や「実践知の構築」に関わる先行研究で示された知見を、介護施設労働者の養成・育成という具体的な場で検証した点においても学術的意義を有している。

## 6. 論文の構成

本論文は以下のとおり序章と終章を含め 8 章で構成される。

### 序章 研究課題と方法

#### 第 1 章 社会福祉労働・介護労働とは—介護職員の育ちを考える上での視座—

1. はじめに
2. 本章における社会福祉労働の範疇
3. 社会福祉労働の理論的検討
  - 3-1. 社会福祉労働者への関心とその変遷
  - 3-2. 社会福祉労働論発展の契機
  - 3-3. 社会福祉理論と福祉労働
  - 3-4. 社会福祉労働の役割
  - 3-5. 運動の強調とそのあり方
  - 3-6. 公務労働との関わり

---

<sup>5</sup>馬場拓也（2015）『職場改革で実現する介護業界の人材獲得戦略』や、保坂勇人（2015）『介護事業所経営者のための介護業界人材定着マニュアル』、田中元（2012）『スタッフに辞める！と言わせない介護現場のマネジメント（できる介護職を失わないための現場管理者の実践マニュアル）』など。



4. 制度改革と福祉労働
  - 4-1. 社会保障・社会福祉の理念
  - 4-2. 契約制度への転換と社会福祉サービス提供システムの多元化
  - 4-3. 福祉労働の拡大と変質
5. 社会福祉労働論がもつ現代的意義
  - 5-1. 社会福祉労働論の運動論的視点
  - 5-2. 人権保障としての社会福祉労働
  - 5-3. 社会福祉労働論の発展的継承
6. 介護労働とは—介護福祉学からの検討—
7. 小括：介護労働の専門性

## 第2章 介護人材育成に関わる政策の展開と養成教育の変遷

1. はじめに
2. 福祉人材の育成と専門職化—「社会福祉士及び介護福祉士法」制定までの動き—
  - 2-1. 戦後の「社会事業家」と福祉人材育成の萌芽
  - 2-2. 「家庭奉仕員」と「寮母」による介護実践
  - 2-3. 専門職化・資格化への動き
  - 2-4. 学術界における資格化の議論—「社会福祉士法制定試案」の検討—
  - 2-5. 専門資格の誕生
3. 「福祉人材確保」政策の展開—「社会福祉士及び介護福祉士法」制定以後—
  - 3-1. 「福祉マンパワー」問題への注目
  - 3-2. 「福祉人材確保指針」の登場
  - 3-3. 介護保険制度と「キャリア開発」への着目—
  - 3-4. 「新・人材確保指針」の登場とその後の政策展開
4. 養成教育の展開
  - 4-1. 養成初期：「社会福祉士及び介護福祉士法」制定時のカリキュラム内容
  - 4-2. 養成中期：介護保険制度導入に伴うカリキュラム改正
  - 4-3. 養成後期：「社会福祉士及び介護福祉士法」改正と新カリキュラムの登場
  - 4-4. 新カリキュラムの概要
5. 小括—国家主導で展開されてきた介護福祉専門職の育成—

## 第3章 養成教育の中で介護現場が果たす役割と課題

1. はじめに
2. 養成教育における現場実習の位置づけ
3. 施設実習における学生たちの学び・気づき
  - 3-1. 先行研究の概観と研究目的
  - 3-2. 研究方法
  - 3-3. データの収集と分析方法

- 3-4. 研究結果
- 3-5. 考察
- 4. 介護老人福祉施設における介護実習受け入れの意義と実習指導担当者の役割
  - 4-1. 先行研究の概観と研究目的
  - 4-2. 研究方法
  - 4-3. データの収集と分析方法
  - 4-4. 研究結果
  - 4-5. 考察
- 5. 介護福祉士養成における離職者訓練の役割と展望
  - 5-1. 離職者訓練制度の概要
  - 5-2. 先行研究からの示唆
  - 5-3. 離職者訓練と成人教育学
  - 5-4. 研究目的と方法
  - 5-5. 研究結果
  - 5-6. 考察
- 6. 小括：介護人材政策と現場実践の接点—介護実習の役割と位置づけ—

#### 第4章 介護現場における職員の実践力向上・力量形成の営み

- 1. はじめに
- 2. 全国的に広がった処遇改善の試み
- 3. 介護職員の力量形成のあゆみ —E 法人の取り組みから—
  - 3-1. 研究目的
  - 3-2. 研究方法
  - 3-3. 調査結果
  - 3-4. 考察
- 4. 法人における研修の実施状況
  - 4-1. はじめに
  - 4-2. 先行研究の概観
  - 4-3. 調査の目的と方法
  - 4-4. 分析対象者の特性
  - 4-5. 調査結果
  - 4-6. 考察
- 5. 法人内研修の体系と課題
  - 5-1. はじめに
  - 5-2. A 法人における研修体系
  - 5-3. C 法人における研修体系
  - 5-4. 法人における人材育成の方向性と課題
- 6. 小括—介護現場における人材育成の展開と課題

## 第5章 キャリアパス構築と生涯研修制度

1. はじめに
2. キャリアパス概念の登場
3. 全国社会福祉協議会「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」
4. 日本介護福祉士会生涯研修体系
5. キャリア段位制度
6. 法人内におけるキャリアパスの構築と関連制度
7. 小括ー現場に生きる研修制度となるためにー

## 第6章 学びの「当事者」としての介護職員ー介護職員が語る学びと育ちー

1. 「現場の学び」への着目ーワークプレイスラーニングー
2. 介護職員が語る学びと育ち
  - 2-1. 先行研究の概観と研究目的
  - 2-2. 研究方法
  - 2-3. 研究結果
  - 2-4. 考察
3. 小括：介護職員の成長と人材の定着

## 終章 介護福祉専門職が育つ現場とは

1. はじめにー本研究の原動力ー
2. 実習生・職員たちの学びと介護労働の専門性
3. 「現場での学び」とそれを支える条件
4. 本研究の限界と残された課題

## 第1章 社会福祉労働・介護労働とは—介護職員の育ちを考える上での視座—

### 1. はじめに

社会福祉の仕事に携わっている人を表す言葉には、社会福祉労働者、社会福祉従事者、ソーシャルワーカー、福祉施設職員など様々な表現がある。しかし、そもそも社会福祉労働者という表現が用いられるようになった経緯には、福祉の仕事に従事する者も奉仕としてではなく、労働者階級の一員として労働を行っていることを確認することによって、社会福祉に従事して生計をたてる労働者の存在とその実態を明らかにしようとした先人たちの意図がある。

福祉労働（者）という用語の登場を見てみると、1967年に「社会福祉労働者物語—革新首長下のたたかひの記録」を横浜市民生行政研究会がまとめているが、「社会福祉労働」という言葉が最初に意識的に使われたのは、1969年に「日本社会事業職員組合」（以下、日社職組）が創刊した「季刊福祉問題研究」の巻頭論文「社会福祉労働者の課題」である。その後「福祉問題研究」の創刊を契機として「福祉労働」という言葉が積極的に使われるようになり、福祉労働者論、福祉労働論が発展していくこととなる。

社会福祉労働者という用語が使われることの意義について、高沢武司が「社会福祉行政と社会福祉労働 —いわゆる『社会事業従事者』とはなにか—」（1971年）において論じている。高沢は「従事者」という用語を用いている限りでは、その実態を明らかにしようとしても単なる統計的処理で終わるか、労働の内容を反映しない観念的・主観的な抽象しかできないとしている。そして、社会福祉に従事するものに対して「労働者」という概念が用いられるようになったからこそ、労働の範疇と専門性の問題が提起されるようになったと指摘している。

社会福祉の担い手が拡大している今日においては「従事者」や「実践者」という語を用いると、ボランティア等、生計を立てるために社会福祉に携わっている者ではない立場、つまり「職業としての社会福祉」から外れた立場が含まれてしまう。社会福祉サービスを提供する職場の給与水準が他職種と比べると低いとされ、労働条件改善が焦眉の課題とされる今日においても、社会福祉に従事する者を「労働者」と捉える視点は重要であるといえる。このように、社会福祉に従事する者を「労働者」として捉え、理論的考察を展開したものとして真田是らによる「社会福祉労働論」があげられる。

詳細は後述するが、「社会福祉労働論」において、「社会福祉の労働過程には労働者の人間としての資質・属性のすべてが関わりをもち、機能を発揮し、消費されるので、労働力の内容を専門的な能力に限定するわけにはいかない」のであり、「労働力の内容としては、専門的に特化された能力とともに、人間としての一般的な資質が大きな意味をもってくる」（真田 2003：117）と指摘されていることに注目したい。社会福祉においては、生きた人間を対象とするため、それに携わる労働者の思想や知識、問題意識、経験、技能などの資質、さらには人格も「労働力の内容」として問われることになる。社会福祉専門職の仕事について考える場合には、社会福祉領域に関する高度な知識と経験、「専門的に特化された能力」に加えて、思想や人格までもが含まれる。また、援助技術との関わりにおいては、福祉労働者の認識や洞察、力量や手腕、さらに技能などが技術の概念に包摂されてしまっている点を問題とする指摘もある（二宮 1992：11）。つまり、専門性や技術のみでは社会福祉に関わる仕事の内容すべてを語ることはできず、労働という概念を用いることにより、今日改めて問われている社会福祉の思想や公共性などを含めた総合的な視点で捉えることが可能となるのであろう。それゆえ、「社会福祉労働論」研究においては、労働過程や労働手段から社会福祉に携わる仕事の特徴について論じられている。さらにいえば、労働の

質を問題にしたときに、理念を現実のものにしていく「実践」という概念が生まれ、これは「きわめて意図的、自覚的で、人間的な価値を目指す営みでなくてはならない」（植田・結城 2007：302）のである。

このように、社会福祉労働についてその本質を捉えようとする試みが、「社会福祉労働論」では積極的に展開されている。本章では、まず、介護労働について理論的な検討をする前提として、広く社会福祉労働とは何かという点について、「社会福祉労働論」について理論的考察を行う。その上で、「介護労働をどのように捉えるのか」を検討し、介護職員の人材育成について考察する上での視座を得たい。なお、社会福祉労働論の展開に影響を与えた社会福祉制度・政策の動向の詳細については、補論にて触れておいた。

## 2. 本章における社会福祉労働の範疇

社会福祉労働とはどのように定義できるのか。福祉労働をどのように規定するかについて 1973 年「座談会：福祉労働（論）を考える」において議論が展開されている。ここでは福祉労働一般という範疇が成立しうるのかという問題提起に対し、抽象化されたレベルでしか福祉労働の概念規定ができないのではないかとの意見が出されている。福祉労働と一言と言っても、その仕事の内容や職場、職種は様々であり、共通した性格を引き出そうとすると抽象度が高くなってしまい、具体的な労働の姿が見えなくなってしまうことが指摘されている。また、社会福祉制度が発展すれば、福祉労働の範疇も広がって多様化する。そのため、社会福祉の労働として扱われる職種や範疇には時代ごとに一定の傾向が見られ、その論じられ方も変化しており、社会福祉労働を概括した定義を示すことは難しい。

しかし、これまで先行研究において業種を越えて社会福祉に携わる労働の性格・内容・役割を解明しようとしてきたことにより、理論研究上あるいは実践上の有効性を持ちえた一面が少なからずある。社会福祉の固有性や公共性そのものについても検討するため、本章においても、まずは、特に 1 つの職種に限定することなく、社会福祉労働として概括したい。なお、本章においては社会福祉労働の定義を行うことが第一の目的ではないので、さしあたって、本論文で便宜的に用いる社会福祉労働の規定を示す。社会福祉労働とは社会福祉関係法令に基づく社会福祉サービスの提供過程に携わる労働とする。また、社会福祉労働者とは、法律などで資格や職種が定められ、制度上の位置づけが明確なもので、社会福祉の現場で各種の業務に携わっている専門的な就業者、さらには社会福祉協議会等といった公的・準公的部門に就業する者を指すこととする。

社会福祉の現場で働く者の具体的な仕事、職種、資格を以下の図表 1 - 1 に示した。本章においては、社会福祉固有の職種として、特に、この中の太枠内を社会福祉労働者として扱うこととしたい<sup>6</sup>。太枠内の共通点は、「生きた人間」に働きかけることであり、対象となる人との関係づくりが基盤となる。さらに、対象者を発達主体、つまり「素質や個性を発達させて人間らしい生活を求める主体」（石田 2004：33）として捉え、その人格に対して働きかけ、援助を行う労働である。また、技術や能力といったものの他に労働者の人格や思想、倫理観をも問われる仕事であり、人権保障の観点が必要である。そして、あらゆる社会資源を有効に活用して、対象となる人の状況を打開していくなど、多くは様々な社会資源と結び付いて機能を発揮するものとして捉えることができる。

---

<sup>6</sup> 社会福祉労働論の展開においては、保健・医療系など他職種も含めて論じられているが、本研究においては、人材育成の問題を考えていく上での視座を得ることを目的としているので、職種を限定することとした。

図表 1 - 1 社会福祉労働における分野・職種・資格の全体像

★職種・資格	★対象・分野					
	対人サービス				行政の 相談所	社会福祉 協議会
	高齢者	障害児・者	児童	その他		
介護系 保育系	介護職員 介護福祉士		保育士			
	訪問介護員	障害者訪問介護員				
相談・援助・ 調整系		生活相談員 生活支援員	児童指導員		福祉司、 指導主事	
	社会福祉主事					
	社会福祉士					
	介護支援専門員	精神保健 福祉士				
保健・医療系	看護師、保健師					
	理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士、義肢装具士					
栄養・医療系	栄養士					
	調理員					
運営・管理系	施設長					
	事務職員等					

は資格要件のあるもの
  は資格要件のないもの

＜出典＞「福祉のお仕事」ホームページ「福祉の仕事って？」より一部改変して引用。

### 3. 社会福祉労働の理論的検討

#### 3-1. 社会福祉労働者への関心とその変遷

社会福祉の現場で働く者への関心は古くからあり、海野幸徳（1924）による「社会事業家の資格」、山室軍平（1924）による「社会事業家の要性」、磯村英一（1929）による「公営社会事業従事員とその給与」などにおいて、主に「社会事業家論」として展開されている。ここでは、現場実践の担い手に目が向けられ、その労働実態、生活問題が指摘された。また、精神性の強調という傾向が強く、「聖職者」として捉えられていた面もあったが、社会事業家あるいは従事者の「資格」や「要性」として倫理性が論究されたことや、一部で社会事業従事者を「労働者」として捉える視点が芽生えていた。

戦後の社会福祉労働研究は、敗戦から 1950 年代にかけて暉峻義等による「社会事業家論」、孝橋正一による「社会事業概論（上）」、小川政亮による「社会事業に於ける人権」、浦辺史による「社会福祉事業職員の問題」、鷺谷善教による「社会事業家の諸問題」などにおいて見られる。ここでは「奉仕者」、「聖職者」という見方が根強く残る一方で、雇用関係や労働力の売買など労働を外在的に規定する賃労働一般の鉄則が社会福祉の労働にも当てはまることを確認し、労働組合の結成と運動の必要性が明らかにされた。この運動とは自らの労働条件改善を目的としただけではなく、理念的には国民の権利を守る立場

として国民の福祉を向上させるためのものでもあることを指していた。1960年代前半においても、こうした主張が強調され、社会福祉に関わる労働の本質というよりは、社会福祉労働者のあり方について論じた、いわば「社会福祉労働者論」ともいえる議論が展開された。社会福祉に従事する者の問題を、対象者の権利保障との関わりで捉える視点もすでに提起されていたが、「社会福祉労働の本質論」の解明が課題とされた。

1960年代後半になると真田是や細川順正、副田義也らによって「社会福祉労働論」が展開されている。政策は政策主体の意図通りにのみ働くのではなく、社会問題を直接体现している国民の運動に促進されて展開されるとする視点が「社会福祉労働論」の展開の中で提起されている。社会福祉労働を成立させ、規定しているものとして①政策主体および政策目的、②社会問題を体现している対象者の組織的要求・運動、③両者を結合する社会福祉労働者の活動の三要因が提示された。ここでは、社会福祉政策と社会福祉運動との相互規定関係の中で社会福祉労働を捉え、その両者の媒介物として社会福祉労働のもつ能動性・志向性が明らかにされている<sup>7</sup>。「社会福祉労働論」は、社会福祉労働に携わるものの下からの要求・運動によって、より望ましい社会福祉制度の決定と実現に貢献し得るという視点を提起したのである。また、芝田進午らをはじめとして公務労働の視点からも議論が展開されるなど、様々な角度から「社会福祉労働論」が展開され、全盛期を迎えた。しかし、現場職員にとって日々の実践の中で運動が具体的にどのように位置づけられるのか具体的には明らかにされず、実践を内在的に構築していく論理や、運営・経営、実践との関わりが不明確なものであった。

1980年代に入る頃には、この「社会福祉労働論」研究は後景に退き、現場で働く者に関する議論は主に「福祉マンパワー論」として展開された。「社会福祉労働論」研究の中で原理論的に検討された専門性に代わって、職業レベルでの専門職性として語られることが多くなっている。社会福祉に関わる労働の社会的な価値や役割を解明しようとする動きよりも、福祉サービス対象者が持つ課題を解決するための援助技術や方法の検討が「福祉専門職論」として進められたのである。社会福祉理論研究における運動論的な議論が影を潜め、専門職、労働組合、職能団体による運動が語られなくなっていくのもこの時期であった。また、福祉マンパワー確保に関わって専門職制度や福祉教育のあり方、また養成についても多くの論稿が見られ、そうした傾向は今日まで続いている。

今日においては社会福祉現場で働く者への関心として、人材確保の問題とも関わって、改めて人材育成やキャリアパスの構築等が課題とされている。特に、介護保険制度が発足して以降は入所施設における介護職員や在宅福祉の担い手であるホームヘルパーの労働実態改善が大きな課題となり、障害者総合支援法のもとで働く労働者や保育制度改革によって企業参入が進んだ保育の分野でも、その労働条件は過酷なものであると指摘されている<sup>8</sup>。また、営利企業による活動や、インフォーマルでボランティアな活動に対する政策的な期待が高まるにつれて、社会福祉の担い手が拡大し、福祉労働の概念が改めて問われている。

### 3-2. 社会福祉労働論発展の契機

先にも少し触れたように、1960年代前半の社会福祉労働研究は1950年代に展開されたものと同様に、

<sup>7</sup> たとえば、細川順正（1972）『『専門職労働』としての社会福祉労働論序説』『社会福祉学』12，pp.13 - 46がある。

<sup>8</sup> たとえば、植田章・垣内国光・加藤蘭子編『講座・21世紀の社会福祉3 社会福祉労働の専門性と現実』において福祉職員の労働実態が報告されている。

浦辺史、鷺谷善教らによって社会福祉労働者の組織化、労働組合運動が引き続き強調された。特に 1960 年代前半は保育士等の民間施設従事者の解雇事件が跡を絶たず、組合活動の力が注目された。こうした中で、展開されたものは社会福祉労働の本質に迫った体系的研究というよりも、社会福祉労働者の運動や意識の高まりという現実を受けて、労働条件改善に向けた労働運動や国民の福祉向上のための社会福祉運動のさらなる展開について論述したものであったといえる。こうした社会福祉労働者のあり方について論じた、いわば「社会福祉労働者論」ともいえる議論に対して、副田義也（1969）は、「職業としての社会福祉労働」において「論議の現状は現象論に終始するか運動論に拡散するかである。たとえば社会福祉労働の労働条件は劣悪であるという。それらの問題は社会福祉運動をつうじて解決されるべきだ」という。それらは、いずれも、重要な議論ではある。しかし、それらでは、社会福祉労働の本質論を代替することはできない」（副田 1969：6）として、その限界を指摘している。そして、「本質論の不在が社会福祉労働者たちにもたらしている頹廃・制約はおもいがけず深刻なのではなかろうか。また、それがあきらかにされて、はじめて、現象論も十分な意味をもつようになる。社会福祉労働と社会福祉運動の関係も充分にとらえられるようになる」（副田 1969：6）として、社会福祉労働の本質論が課題であることを提起している。「社会福祉労働者論」から「社会福祉労働論」研究への発展はこうした従来の研究の限界から来る内在的な契機によるものでもあった。

1960 年代後半に入ると各分野の研究運動の高まり<sup>9</sup>等、様々な社会的背景の中で、本格的に「社会福祉労働論」研究が発展することとなる。また、社会的背景だけでなく社会福祉における学問業績からも影響を受けて、外在的な要因からも「社会福祉労働論」研究は進められることとなる。たとえば、1968 年 11 月の『社会福祉研究』に掲載された「座談会：社会福祉の現代的課題—科学的体系化をめざして—」において、社会福祉理論について議論される中で「社会福祉労働論」の萌芽を読み取ることができる。この座談会は岡村重夫、木田徹郎、孝橋正一、一番ヶ瀬康子によるものであり、社会福祉の固有性や理論の社会科学的立場が話題に上っている中で、社会福祉の捉え方における「運動論」的な視点も議論されている。

孝橋は、社会福祉に関するソーシャルワーカーの援助技術という現象論的な立場と、現象形態の奥にあるものを政策論的に追究しようとする立場が混同されていることを指摘している<sup>10</sup>。これは 1950 年代の「政策か技術か」という二律背反的な「本質論争」に対して、疑問を投げかけた発言であると考えられる。続いて木田は「クライアントのもつ問題は経済学や社会学、心理学など社会科学を含めた様々な科学を寄せ集めても解き切れない問題である」として、ケースワークについて「机の上の、制度的なところを中心に考えられた『基本理論』と具体の現実に向かったの生きたモチベートからおこる行動とはまったく違う」と発言し、制度と専門的行動（＝技術）は質の異なったものであること指摘している。そして、この「政策」と「技術」がともに社会福祉を構成する要因としてどのように統合しうるのかという観点から「媒介理論」の必要性が論じられ、「運動論」についての議論に及んでいる。

「運動論」について、一番ヶ瀬は「資本主義社会の中での限界を踏まえながらも、生活構造のひずみ

<sup>9</sup> 1960 年代の後半は、社会福祉に関わる研究運動が数多く見られる。たとえば、1963 年の公的扶助セミナーを契機として発足する全国公的扶助研究会（公扶研）、戦後 1953 年に活動を再開した全国保育問題研究会協議会（保問研）、1967 年に結成された全国障害者問題研究会（全障研）、1972 年に発足した児童福祉施設問題研究会（のちに全国児童養護問題研究会、養問研）が活動を発展させている。これらの研究運動は客観的な事実から出発し、現実にある問題をどう解明し、さらに解決していくかという、実践的な立場にたつものであり、社会福祉領域に携わる労働者と対象者の関わり合いを、経験主義的な個人的労働から科学的な集団的労働へと転換させていく役割を担った。

<sup>10</sup> 岡村重夫・孝橋正一・一番ヶ瀬康子ほか（1968）『「座談会」社会福祉の現代的課題 —科学的体系化をめざして—』。



が運動を生み出し、その運動に対する譲歩という側面がある。その側面の論理、つまり対象と運動と譲歩の構造的な関連の論理が何か見出せないか、そういう立場に立っている」と自らの立場を述べている。社会福祉の現実の展開をみると、そこには政策的意図が貫かれていることは当然であるが、同時に様々な生活問題を担う国民や福祉サービス利用者が自らの切実な要求・運動が現実の社会福祉の量的・質的内容を変えていくという事実も存在しているとするのが「運動論」の立場である。これは、1960年代に入ってから国民運動の高まり、当事者運動の展開<sup>11</sup>という現実からも影響を受けたものだと考えられる。社会福祉の政策主体の意図と、もう一方で、国民の側の運動が互いに対立し、ぶつかり合う結果として社会福祉の発展の契機が生み出されるという、社会福祉の二面性把握の視点を持ったのが「運動論」であったといえよう。そして、この「運動論」の理論をさらに深めていくとき、1つの課題として社会福祉労働をどのように捉えていくか、社会福祉労働の理論的検討と実践をどうつくりだしていくかという課題が重要になってきたのである。

### 3-3. 社会福祉理論と福祉労働

真田是は、いわゆる「本質論争」における「政策論」と「技術論」を統一する視点の1つとして社会福祉労働を提起した。真田（1971）は、「社会福祉理論研究の課題」において、『本質論争』を継承しながら、なおこれをたんなる理念論争にとどめないで発展させる保障は、福祉労働の視点に立って、そこに渦巻いているさまざまな要因とその力動関係を解明することだということができる」としている。そして、二律背反的な「政策論」と「技術論」の対立に対して「相互補完的なものだということを明らかにする新しい視点が必要であり、私はこうしたものとしても福祉労働を軸にするべきだと考えている」として、社会福祉理論の体系化という観点から「社会福祉労働論」の展開を示唆している。「政策」と「技術」の相互補完・対立関係を総合的に捉える視点としての「社会福祉労働論」の確立が、社会福祉労働の専門性の解明と社会福祉変革のための実践的課題を明らかにする上で重要であることを提起した。そして、「技術もやはり福祉労働の観点から自覚的に位置づけられなくてはならないものである」として、社会福祉を社会的に規定しているものにも目を向けながら、福祉の援助技術をいかに民主的に行使するのが問われてくると指摘している。

近年においても、なお「社会福祉政策と社会福祉技術が、どういうレベルで、何を媒体として密接に結びつくのか、さらに可能ならば『結合』できるのか」（秋山 2000：56）という課題が指摘されている。真田によって提起された福祉労働の枠組みは、発展的に検討していく余地があるのではないだろうか。

### 3-4. 社会福祉労働の役割

真田是、副田義也、細川順正らによって展開された「社会福祉労働論」の中で指摘される点は、まず、社会福祉労働が媒介として機能している点である。たとえば、細川は「制度・政策が直接的に対象者ないしは対象問題に結合されるのではなく、一定の労働を媒介することによって、制度・政策が対象に結

---

<sup>11</sup> 1960年代に入ると、全国肢体不自由児父母の会連合会（1961年）、全国言語障害児をもつ親の会（1962年）、全国心身障害児を持つ兄弟姉妹の会（1963年）、重症心身障害児（者）を守る会（1964年）、ダウン症親の会（1964年）、全国精神障害者家族連合会（1965年）、難聴幼児を持つ親の会（1965年）、自閉症児親の会（1967年）等、親や家族を中心として相次いで当事者組織が結成されている。1970年代以降は、特に障害者自身が立ち上がる「障害者解放運動」が展開され、1980年代のノーマライゼーションの動きに影響を与えた。また、生活保護分野では朝日訴訟に続き、1968年には牧野訴訟、1972年には堀木訴訟が起きた。これらの裁判は地裁判決が原告の訴えを認め、高裁・最高裁で逆転判決になることが多かったが、少なからず社会保障・社会福祉運動や福祉施策の改善にも影響を与えた。

合されることになる」(細川 1972 : 24) としており、また、副田は「政策が現実機能する際の媒介機能を果たす」(副田 1972 : 25) と述べている。また、資本主義社会の構造が必然的に生み出した生活問題、その中でも社会福祉政策によって対象化されたもの(選ばれたもの)が福祉労働の対象であるという視点も各氏共通している。そして、こうした対象に働きかける社会福祉労働の過程は、「政策目的の実現過程」であると同時に、「対象者にとっての本来の社会福祉の実現過程」でもあることが指摘されている。前者はケースワーク等のソーシャルワークの方法・技術を用いるものであり、後者はソーシャル・アクション、ソーシャル・リサーチ、研究や教育のための機関・組織づくり等の方法・技術を用いるものである。「福祉労働の問題を考える上で、福祉サービスの産出のみでなく、福祉サービスの水準を向上させる面での機能を考えねばならない点が、一般の賃金労働者との間にある労働の質的差異の 1 つであるように思われる」(岸 1973 : 17) とされているように、これは社会福祉労働の特殊性の 1 つだといえる。

細川(1975)は、「社会福祉労働(者)論」の中で、社会福祉労働がもつ機能を原理論的に提示している。細川によれば「社会福祉労働とは、実践過程を現象的に整理し、捉えられるような超歴史的なものではなく、秀れて歴史的・社会的存在としての社会福祉政策に基本的に規定されて成立」(細川 1975 : 71) するとしながらも、「政策に完全に追従する受動的な存在」としてではなく、「政策に反作用をおよぼす能動的な存在」としてあることを述べている。これは、「政策は資本なり政策主体の意図通りに純粹培養的にのみ働くのではなく、社会問題を直接体现している国民の運動に配慮して=促進されて、譲歩として展開される」(細川 1975 : 71) という観点に基づくものであった。

福祉労働論というと単に「労働条件・待遇の改善を目指して運動すること」として論じたものと捉えられることがある。しかし、実際は社会福祉労働の社会的役割、有用性にまで言及しようとしていたことに注目せねばならない。福祉労働論の視点は、政策の力と運動の力との相互規定関係の中で、社会福祉労働が客観的にもたらされている二面性を構造的に明らかにした。さらに、そのような関係に規定された社会福祉労働者の具体的な現実の中に、主体的な位置・役割と能動性・創造性を見出し、社会福祉労働を社会福祉発展の契機として位置づけたのである。

### 3-5. 運動の強調とそのあり方

1950 年代から論じられてきた、労働者性の強調や労働者の団結、運動の必要性は 1960 年代後半以降の「社会福祉労働論」においても論じられている。

1973 年に刊行された『社会福祉労働論』において、浦辺史、小笠原祐次、渡部剛士、杉本美江らが福祉現場で働く人々の賃金や労働時間、人員配置、健康状態など様々な角度から実態・現状を明らかにし、労働条件の劣悪さを訴えている。そうした現状を打開するための方策として、労働者の結束と運動が強調されており、さらに福祉労働者が社会科学を学習する必要性についても触れられている。福祉現場で働く者にとって必要なのは、自らの権利について理解をふかめる学習運動であり、「福祉労働者が権利の自覚をもつことによって、はじめて対象者の権利をまもり、彼らの人間性を真に回復する」ことができるとされている(浦辺 1973 : 12)。また、「座談会：わが国のソーシャル・アクションを考える」において、浦辺は「社会福祉でソーシャル・アクションというのは、社会福祉の専門職員の方法技術の 1 つ」であることを指摘し、「谷底に落ちたものを救い上げるにも道具としての社会資源が乏しいので、その造成のために社会福祉に働くものが、社会的に行動する」ことが必要であるとしている。さらに、ここでは、児島美都子がソーシャル・アクションと対象者の運動の結びつきについて、「クライアントの立上り

を自覚するように働きかけるとか、わからない場合に、その方法を援助する。そして、クライアントの要求にもとづいて職員自身もいっしょに運動をする」ことが本来あるべき運動の姿だと提起している。現に、労働者の運動と利用者の家族、あるいは利用者の運動が対立してしまうこともあったようで、労働運動に対して様々な批判がなされたことも指摘されている（芝田 1977：58）。しかし、現実の運動として展開されたものに対する批判はともかく、理論的には社会福祉労働者による運動は自らの労働条件改善のためだけでなく、対象者の福祉サービスの水準を高めることも重要な目的であった。

筑前（1986）は、「ソーシャルワーカーの専門職問題」において、「（ワーカーが対象者に対して）文句があれば国や県に行けと（言うこと）は、一福祉労働論に害された者の言いそうな言い分」、「単なる労働者論によって利用者のニーズに応えられないと、直ちに政策が悪いの、遅れているのと国や行政当局の責任のみに転嫁してしまっているはいまいか」（筑前 1986：60）と述べているが、福祉労働論とは本来どのように問題をすべて行政の責任にするだけのものではない。また、筑前は「低成長下において、要求とか闘争だけで勝ち取ろうとするのは土台無理な話であり、福祉分野に働く者が利用者に信頼され、其の支持をうけ憲法に基づく人間らしく生きる権利の実現を目指す幅広い運動として、国の福祉政策に反映されていくべきではなかろうか」（筑前 1986：69）とし、社会福祉専門職が社会的承認を受けるための運動のあり方を論じている。先の「社会福祉労働論」の論考者たちも、運動のための実践記録の蓄積や整理の意義を指摘するなど具体的な方法を示しながら、筑前のいう「幅広い運動」を展望しており、「社会福祉労働論」が展開された時期には、運動の強調だけでなく、そのあり方や方向性についても論究されていたといえる。

### 3-6. 公務労働との関わり

1960年代に入ると、住民運動の発展により、その対象の1つであった自治体行政、すなわち自治体労働者は自らの労働の性格を考えざるを得なくなった。また、革新自治体が生まれると、その下での福祉施策の展開は、自治体の福祉行政を担う福祉労働のあり方や制度の運用の仕方を問い直すこととなった。こうして現実の福祉労働が住民の要求に応えているかどうか問われることとなり、主に住民との関わりを基軸として自治体労働者論が展開された。

地方自治体は、国家機関の下部末端組織であると同時に、住民生活を守る住民の自治組織体という側面をもっており、ここでの公務労働は社会福祉労働の特殊性で指摘されたものと同様の二面性を持つものである。また、芝田進午は「施設経費の大きな部分は措置費（委託費）として政府および自治体によって負担されているのであるから、私立の社会福祉施設は社会福祉という公務を委託されている」ため、私立の施設に雇用される者も公務労働者に準ずるものと位置づけ、社会福祉労働を公務労働の範疇で論じた（芝田 1977：301）。

また、現実にも「社会福祉労働運動は、自治体労働運動のなかで中心的な一翼になってきた」（芝田 1977：302）とされ、運動の視点から福祉労働と公務労働が接点を持った。自治体労働者における労働組合の組織率は民間の社会福祉労働者のそれよりも高い状態にあり、労働者の権利意識が芽生え、労働者という意識が中心になっていく過程で、クライアントに対するサービスや労働者としての専門性や倫理性が問われることとなった。一方で、特に、生活保護制度に関わって発生した保護受給者の自殺や心中、餓死事件<sup>12</sup>は公的扶助ケースワーカーの仕事のあり方を鋭く問う大きな契機ともなったのである。また、

<sup>12</sup> 1966年1月に起こった大阪府八尾市の保護家庭母子心中事件など。

自らを「計数ワーカー」と揶揄した社会福祉領域における公務労働者の労働実態は、社会福祉労働者の現実を語るものとして有効性をもつものでもあった。

そして、公務労働に関わる議論の方向性としては、社会福祉労働（者）論と同じように運動・連帯による変革が強調され、さらに労働すなわち仕事と運動をどう統一していくのか、あるいは仕事の場での議論や実践と、運動などの場でのそれをどう統一していくのかという、これも「社会福祉労働論」において議論されたものと同様の問題に直面した。このように、「社会福祉労働論」と「公務労働論」においてはいくつかの共通点があったと見てよいだろう。

## 4. 制度改革と福祉労働

### 4-1. 社会保障・社会福祉の理念

1970年代後半からの「福祉見直し」、社会福祉制度の転換は、福祉労働に関わる議論に大きな影響を与えている。ここでは制度の動きと、それに伴って福祉労働にもたらされた変化について簡単に述べる。

福祉政策の転換はどのような理念のもとでおこなわれたのだろうか。政策に内包される理念は社会福祉の現場で働く者の労働を大きく左右することになる。社会福祉基礎構造改革の方向性をより明確にするために、「福祉見直し」論登場から社会福祉基礎構造改革に至るまでの政策転換がどのような理念のもとで行われたのか見ていきたい。

1970年代後半に提起された「日本型福祉社会論」は「個人の自助努力と家庭や近隣・地域社会等の連帯を基礎」とした「新しい日本型福祉社会の実現」を目指すものであった。社会福祉基礎構造改革においても「個人の自助努力」を重視した理念が引き継がれており、「社会福祉基礎構造改革について（中間まとめ）」（以下、「中間まとめ」）には「成熟した社会においては、国民が自らの生活を自らの責任で営むことが基本となる」とされている。

また、「社会福祉事業等の在り方に関する検討会」による「社会福祉の基礎構造改革について（主要な論点）」（1997年11月25日）においては、「個人の自己責任による解決に委ねることが適当でない生活上の問題に関し社会連帯の考え方に立った支援を行うことにより個人の自己実現と社会的公正の確保を図ることを社会福祉の基本理念として」改革を行うべきであると述べられており、「中間まとめ」においても「社会連帯」という語が用いられている。この「社会連帯」という用語に注目すると、1995年の社会保障制度審議会による「社会保障体制の再構築（勧告）」において、「社会保障制度は、みんなのためにみんなでつくり、みんなでささえていくもの」との国民の相互扶助を基調とする「二一世紀の社会連帯」理念が強調されている。また、『平成11年度版厚生白書』においても、「社会保障は個人の自助自立を基本に、社会を構成する各人がお互いに助け合うという社会連帯の考え方により支えられている」（厚生省1999：178）とされている。しかし、歴史的見地から「社会連帯の思想は大正デモクラシーによって受容されたが、僅々20年たらずで戦争の前に挫折」しており「日本社会福祉にとっては難題」であると指摘する者もいる（吉田・岡田2000：313）。さらに、こうした理念は従来「不況を利用しながら社会保障・社会福祉の原理を国民同士の相互扶助を中心としたものに確定しようという提案」（真田1977：4）と批判されてきたように、国家責任の原則を曖昧にしようとするものである。社会保障・社会福祉の理念については、憲法第25条に規定されているように、国家責任のもとで国民の生存権を保障するというのが歴史的到達点であるが、そうした国家責任の原則よりも国民の相互扶助を強調する理念に転換されており、こうした国民の相互扶助を強調する動きは、他国においても確認でき、たとえばイギリスでも

同様のものが見られている (Ferguson 2013)。

社会福祉基礎構造改革においても政策側が提示する理念とは、国民生活は個々人の責任と努力に委ねられるものであり、自己責任において解決できない問題に対しては社会を構成する人々の助け合い支え合いによって解決しようというものである。こうした理念転換のもとでは『『国にも頼れない、職場にも頼れない、家族にも頼れない、最後の頼りは自分自身（自助）』』というのが、多くの国民の実感に近い」（松井 2002：203）と指摘されるのも当然のことと言える。また、1990 年代以降、社会福祉における地域住民・市民の位置づけが、援助される側やサービス受給者から、地域社会を形成する主体へと変化したのも、こうした理念の影響を少なからず受けていると捉えるのは誤解であろうか。たとえば、1993 年の中央社会福祉審議会地域福祉専門分科会による「ボランティア活動の中長期的な振興方策について」には、住民参加の推進やボランティア活動の振興が提唱されており、住民は福祉計画の策定主体から、ボランティア活動主体、さらには福祉サービス提供主体としても期待されている。

#### 4-2. 契約制度への転換と社会福祉サービス提供システムの多元化

措置制度から契約制度への転換をもたらした要因の 1 つは、福祉サービスの利用に関する権利性の問題であった。措置制度のもとでは、利用者にサービスを請求する権利がなく、サービスの実施主体を選択することもできないとされ、かねてから権利性の弱さが問題とされていた。措置制度下においても制度の設計・運用の仕方次第で利用者の権利性や主体性の保障が可能であるとの見方もあり（浅井 1999）、たとえば保育所入所において、利用者が入所申し込みを行う際に一定の選択権が保障されていたが、行政が一方的に決定する「職権主義」的な性格を持つものであったことは否めない。こうした「職権主義」的な仕組みを改善しようと、法解釈や政策提言なども積極的に試みられてきたが、その問題は容易に解決されなかった。

そうした問題を踏まえ、契約制度下では利用者とサービス提供者との契約にもとづいてサービスが提供され、利用者の自己選択・自己決定といった権利性が明確になるとされた。しかし、契約制度のもとでは、低所得・貧困階層が、特に営利を目的とする企業の福祉サービスからは排除される構造を持っている等の問題が指摘されている（小笠原 1998）。なにより社会保障・社会福祉における権利とは、経済的取引の客体を目的とする「権利」、民法における契約締結、手続き上の「権利」という以上に、基本的人権としての生存権、自由権として明確に位置づけられなければならない。「手続的権利論は、権利内容の問題、権利の実体の問題を正面から論じることを、ある意味であきらめてしまうということでもある」（秋元 2007：176）と指摘されているように、契約締結や手続き上の「権利」のみが注目されることは、人権保障の中身を矮小化させる危険性がある。社会保障・社会福祉が人権保障として発展してきた意味は、経済的な条件を理由として差別されることなく、何人でも人間の尊厳に値する生活が保障されるということである。「基礎構造改革の論議の過程で『権利主体』として国民・住民を把握する視点がまったくない」（浅井 1999：44）とされるのも、こうした基本的人権の位置づけが不明確なためであろう。

措置制度の縮減、さらには「社会福祉法」によって、利用者が多様な福祉サービスの中から選択できる制度へと転換した。この選択を可能とするためには、サービスの種類および量の拡大が前提であり、福祉サービス提供システムの多元化が求められた。この多元化は「民間活力の導入」という形で推進された。結果として、福祉提供主体は福祉公社や社会福祉協議会等の準公的組織、医療法人や社会福祉法人、協同組合や福祉 NPO 等の非営利組織、民間営利企業等に拡大した。また、こうした「民間活力の導

入」と同時に市場化・営利化が促進された。サービス提供事業者が自由にサービスの価格を設定して相互に競争する方式は認められておらず、事業者の参入や撤退についても一定の規制が行われてはいるものの、サービス提供を担うものは事業主体における営利・非営利という組織の違いを問わず、経営体としての性格を持たざるを得なくなった。

#### 4-3. 福祉労働の拡大と変質

かつて、社会福祉の担い手は、自治体労働者等の公務員や法人職員、社会福祉協議会職員、さらに民生委員など行政協力機関の者であった。しかし、前述のしたサービス供給主体の多元化の中で、その担い手は協同組合や福祉 NPO 等の非営利組織に加え、民間営利組織の従事者が加わってきた。特に、介護サービス分野においては、営利追求を第一義とする組織と、そうではない組織とが同一の市場で競合している状況である。資格についても、国家資格から認定講習による資格まで様々あり、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員（ケアマネージャー）、ホームヘルパー等、多様である。雇用形態も常勤から非常勤、パート、派遣、登録型、アルバイト、有償ボランティア等があり、特に、非正規雇用者が拡大している。政策的な期待と市民参加活動の発展がボランティアの増加をもたらした結果、活動の対価としての金銭的報酬を受けない立場と、営利企業のようにより積極的にサービスを収益事業としていく立場が、同一の労働市場に含まれる構造を招いた。

たとえば高齢者を対象とするホームヘルプサービス事業においては、有償ボランティアなどを担い手とする住民参加型サービス供給組織の果たす役割が増大してきており、先にも述べたように政策的にその拡大が図られてきた。こうした動向に対して、公的責任において充実されるべき社会福祉の職員体制の不備をボランティアな担い手を確保することで補おうとする方向性は、結果的に安上がり行政に利用されることになりかねないとの指摘がある。その一方で、制度的なサービスとインフォーマルな性格の強いボランティア活動の協調的な関係形成につながるものとして、これを積極的に評価しようとする動きもある。さらに「福祉・介護サービスの『市場化』には『営利法人化』の側面が含まれていることを看過してはならない」（染谷 2007：18）と指摘されるように、デイサービスやグループホームなども含めた在宅サービス分野では供給主体の変化として社会福祉法人が後退し、それと入れ替わる形で営利法人が進出している。これは、民間企業の組織原則や経営理念の中で働く労働者の増大を意味し、社会福祉サービスを提供するすべての事業体が、営利的な行動原則に立った事業体へと変貌を迫られているといえるだろう。特に、高齢者介護の分野において「介護保険制度は、介護の市場化、営利化を進めるべく、準市場という枠組みのもとで介護分野に擬似的に市場のメカニズム・競争条件を作り出すことを意図した仕組み」（井口 2012：134）なのである。

こうした背景のもとに、社会福祉労働が変質していくこととなった。利用契約制度においては、利用者が抱える課題に対応するための労働者の能力、あるいは専門性が、契約内容の範囲内でしか問われない。これは現場で働く者の主体的判断や「実践主体の内発的な動機」（大泉 2005：21）が活かされないことを意味するのではないだろうか。自己が所属する事業者との関係で、労働者は契約内容を越えて自己判断で仕事をするとは許されていないのであり、契約内容以上の福祉サービスは、経営基盤を危うくするものと見なされることすらある。本来ならば、サービスが利用者にとって不十分であったり、不利益をもたらしたりする場合、専門職はその職業倫理から利用者の利益を最優先することが望まれるが、そうした職業倫理にそぐわないことも時として求められる。実践の中で問われる価値の共有は、経営に

おける価値や経営方針が重視されざるを得なくなり、社会福祉の倫理性や公共性の検討が改めて必要となっている。

サービス供給主体の多元化といった福祉制度の改変と、それに伴う福祉労働の変質については、たとえばイギリスでも同様の議論が展開されている。Ferguson(2013)は、イギリスにおける社会的ケア分野での民間企業の役割の拡大は、介護の質の向上を決してもたらさなかったと指摘し、特に、民間企業に属する介護労働者が利用者に対して満足にサービスを提供できない事態が発生していることを紹介している。

## 5. 社会福祉労働論がもつ現代的意義

### 5-1. 社会福祉労働論の運動論的視点

ここでは、改めて「社会福祉労働論」の現代的意義について運動論的視点から検討したい。

社会福祉に関する制度は、政策主体によって規定されており、社会福祉の対象となる問題や人、制度の運営やサービス内容が法的に定められている。しかし、社会福祉制度はそれだけでは機能できず、利用者と制度の間に社会福祉労働が介在しなくてはならない。「社会福祉労働論」研究において示されたことは、この社会福祉労働は二面性を持っており、1つの側面は既存の社会福祉の実現を進める働きで、もう1つの側面が政策や制度の枠組みを創造的に改善しようとする働きであるということであった。政府側が示す計画や統制に立つという立場からだけではなく、社会福祉現場で働く労働者の運動によって、より望ましい社会福祉制度の決定や実現に貢献しようという視点を提起したことが「社会福祉労働論」のもつ意義の1つであったといえるだろう。これは国際ソーシャルワーカー連盟によるソーシャルワークの定義等に明文化されている社会変革やソーシャル・アクションと重なるものである。「実践では、解決困難な現実にあふれることがある。しかし、『利用できる制度がない』『今の社会ではどうしようもない』とあきらめるのではなく、社会福祉労働の本来の目的を追求していく姿勢が今、この時代だからこそ必要なのである」（植田・結城 2007：269）とされていることから、こうした提起は今日においても福祉労働、実践の主体性を問うものとして影響を少なからず与えているといえる。

社会福祉基礎構造改革以後は営利、非営利を問わず多くの事業所が経営を重視せざるを得ない状況に陥り、制度とそれを担う福祉労働者の間に、経営という概念が不可欠なものとして入り込んだ。しかし、質の高いサービスを提供しながら、労働者の待遇にも配慮するという経営努力が限界に近いとされる今日の状況も、社会福祉制度・政策によって規定されていることは否めない。制度改定が待遇の改善になかなか結びつかない社会福祉労働者の実状を考える際には、経営との関わりを越えて、制度・政策に目を向けざるを得ない。社会福祉の現場には、いわば「待ったなし」の解決されなければならない問題が現象的に多々ある。しかし、その問題の本質は、社会福祉制度・政策そのもののなかで構造化されている国民の権利性の否定、社会福祉実践の条件整備の放棄などの政府の社会福祉政策にもあるのも事実なのではないだろうか。

「社会福祉労働論」は、社会福祉の専門職が自らの専門性を確保・維持・向上させる条件を考える上で、現象的に現れている問題と、その問題がそもそもなぜ起こるのかという本質の解明、双方に目を向けたものであった。それは同時に、福祉サービスの対象となる人々の背景にある社会的問題を追究しようとする姿勢にもつながっており、それが運動を強調する論拠となったのであろう。「現在、社会福祉論は政策論と福祉サービス論に焦点が当てられ、政策論の背景にある社会的問題がみえてこない」（吉田・

岡田 2000 : 291) と指摘される中で、問題の本質に迫ろうとする視点は改めて評価されても良いかもしれない。

## 5-2. 人権保障としての社会福祉労働

次に、「社会福祉労働論」の意義を人権保障の観点から探りたい。これまで社会福祉労働は人権保障という役割を持つものとされてきたが、近年、その内容が変化している。日常生活自立支援事業や成年後見制度等において体现される権利保障は、契約締結上発生する権利侵害から利用者を守るという性格が強いものである。しかし、それは守られるべき権利内容として十分なものののだろうか。本来的に社会福祉は、個人の尊厳（憲法第 13 条）を理念とし、自己決定と選択の自由、平等の原則（憲法第 14 条）を保障するため、生存権（憲法第 25 条）に根拠付けられた人権保障としての地位を占めるものである。よって、社会福祉の制度内で働く労働者は、業務内容や対象領域、職種、身分、資格、労働形態など様々な違いがあるが、社会福祉の現場で働く者は人権保障の担い手である。それゆえ、福祉労働者は、サービスの「消費者」「顧客」たりえない人も「生活者」（吉田・岡田 2000）として主体的人格を認め、提供されるサービスが利用者にとって不十分であったり、不利益をもたらしたりする場合、社会福祉の専門職は利用者の利益を最優先することが求められる。社会福祉労働とは「消費者」「顧客」たりえない人であっても、すべての国民の人権を保障するものであるということを正面に据えた論理展開は、意義のあるものなのではないだろうか。本来、福祉労働者と対象者・利用者の関係は単にサービスを供給する者とサービスを消費する者ということではなく、そこには共同性が存在している。福祉労働者の一方的な働きかけだけではなく、利用者自身が主体的にサービス提供過程に参加する、関わることによってサービスの質が高まり、福祉労働者と利用者双方の成長につながっていくのである。「消費者」「顧客」といった視点からは生まれにくい、こうした共同性、互いに成長し合うという観点は、人権保障を軸としたときに見えてくる。

企業の利益追求はこうした人権保障という社会福祉の理念と、場合によっては相反する方向を目指すものであり、「職場環境の問題が、福祉の思想、理念まで無意味化してしまうのではないか」（鮎川・阿部ほか 1991 : 138）と危惧されたことが現実になりつつある。現に、民間企業で働く福祉労働者に対しては「市場経済の原則、競争市場に対する理解、コスト意識、そして企業内部の組織的行動や民間のサービス業にふさわしい顧客対応等々に関する十分な理解と認識が必要である」とされ、ケアマネージャーが「営業マン的な要素」を求められ、『福祉の理念が先行している人』は職場の人間関係などの面で問題が生じるおそれがある」として採用の場面で敬遠されている実態が指摘されている（染谷 2007 : 149）。福祉サービスの準市場化や事業者間の競争原理では守れない、人々の生命や健康、生活、公的な責任を保障する視点を、より多くの国民がもてるよう、福祉労働・福祉実践を通して働きかけていく必要性が高まっている。

## 5-3. 社会福祉労働論の発展的継承

加藤薫子らは社会福祉労働論の到達点から、福祉労働の専門性について以下の 2 点について触れている。1 点目は、自立・人格発達を援助する専門的な技術の必要性である。福祉労働者は利用者を人格・権利の主体として捉え、その自立性・主体性を尊重しなくてはならず、それは福祉労働の労働過程において、福祉労働者と利用者の相互の人的共感・信頼関係を軸に追求されるとしている。そして、2 点目は、



自由裁量性である。福祉労働の対象は生活問題・福祉問題であるが、福祉労働者は労働対象としての生活・貧困問題の多様性・個別性・緊急性を的確に把握し、問題の状況に応じた対応をすることが求められるとしている。しかし、福祉労働の特殊性及び専門性の発揮については、介護保険制度による労働環境の悪化や、労働者自身の主体的な裁量権の剥奪、福祉労働の営利化・商品化、マニュアル化、細分化などによって、発揮する条件や機会が保障されていないことを論じている(植田・垣内・加藤 2002:28)。

また、同領域の研究として、二宮、池上らは福祉労働を、人間発達を担う発達保障労働と位置づけ、その専門性を経済学の立場から論じている。そこでは、「人間発達を保障する労働には、発達しつつある人間の欲求や人々がおかれている状態に即した高度の専門性が要求される。そこでは業務を定量的な部分に分割して、企画化・画一化し、技能労働をもってこれをあてるというわけにはゆかない。資本主義的なコスト原理を優先した分業を導入するわけにはゆかない」とし、「むしろ、人間の発達保障を大目的とした各種分業の総合化、協業化こそが要求される」と述べている(基礎経済科学研究所 1982:154)。その上で、二宮は、こうした観点に即しながら発達保障労働・福祉労働の専門性をコミュニケーション労働という概念から論じている。コミュニケーションとは相互了解・合意を意味し、二宮は人間を相手とした発達保障労働をコミュニケーション労働と定義している(二宮 2005:21)。発達保障労働としてのコミュニケーション労働は、相手の享受能力の発達を引き出す役割を担うという。享受能力とは、与えられたモノや環境など様々なものを自分で評価し、選択・判断し、それを消費するときに発揮される能力であり、端的に言えば何かを楽しんで受け入れる力のことである。福祉労働においては、享受能力の主体は利用者にあり、発達保障労働とは、その享受能力を発達・開花させていく過程に他ならないと述べられている(二宮 2005:38)。福祉労働におけるコミュニケーションの過程では、話し手と聞き手の双方の間に「共受(mutual acceptance)関係」が生まれる。共受とは、コミュニケーションの中で、互いの立場・意見・態度・感情等を享受し、受け止めることであり、コミュニケーション労働としての福祉の専門性の1つは、この共受関係の中に宿っていると指摘している(二宮 2002:204)。

さらに、石倉(2012)は、これらの加藤ら、二宮らの議論を再整理し、福祉労働の特質として以下の3点をあげている。1点目は、「憲法の人権保障規範を実現する任務」として、福祉労働を「憲法で定めている生存権をはじめとする人権保障規範を実現する任務を負った労働」と指摘している。2点目は「科学的・技術的に合理的な手段で援助」することをあげ、「感情や慣習や経験に流されず、科学的で客観的な診断に基づいて援助課題を析出し、その課題達成に適合的だと判断される技術的手段を見いだし、援助を行う仕事」と述べている。そして、「いくら科学的・技術的に正しいと援助者が判断しても、援助者の側からの一方的な独りよがりな押し付けであっては、その援助は拒否されることになる」として、3点目に「援助者と被援助者の相互理解に基づく支援」であることを指摘している。「援助する人と援助される人、あるいは援助する職業集団と援助される側の集団との相互理解と合意の協働・コミュニケーション関係が成立しており、その土台の上に援助が提供される」とし、その前提として、援助をする側が一人の専門的な労働者として誇りを持ちながら、労働者としての権利を行使できる条件のもとで働いていることが重要であると述べている。

## 6. 介護労働とは—介護福祉学からの検討—

社会福祉労働の一領域としての介護労働は、これまで述べてきたような福祉労働の持つ特質、専門性を当然持つものである。では、介護労働が独自に認められる専門性とはどのようなものなのか。

介護労働の専門性の論じられ方は、経済学や社会学、哲学、倫理学等、その論者のベースとする専門領域によって異なる。たとえば、経済学分野ではジェンダー視点から女性労働問題として介護労働、ケアワークを捉える動きがあり、竹中（2001）や足立（2007）ら多数の研究者による研究の蓄積がある。また、社会学の分野では春日（2001）や袖井（1990）など、家族社会学の視点から介護問題を取り上げている研究、上野（2011）など、当事者主権という視点からケア論を取り上げている研究、西川（2006）など、ケアワークを感情労働の視点から取り上げている研究、さらに森川（2015）らによる福祉社会学領域での研究の蓄積など、多様で膨大な知見がある。しかし、本研究においては、介護福祉学を経済学や社会学とは別の、固有の学問として確立しようとしてきた先人たちの学問的営みに触れることから介護労働を捉えたい。

「介護労働とは何か」について、いち早くその専門性に言及した人物の1人が一番ヶ瀬康子である。一番ヶ瀬は日本介護福祉学会の設立準備大会（1993年4月29日）において、介護労働の専門性について示唆に富む発言を多数している<sup>13</sup>。まず、一番ヶ瀬は、家族介護による褥瘡の発生率の高さを知ることになった経験に触れ、「やはり介護というものは、無知ではできない。そして、それを家族やボランティアだけに任せているうちに、実は介護を受ける高齢者の方々が、どんな想いでこの世を去られているかということなどを考えると、介護問題は社会問題であり、人権問題であるという考え方に立った」（日本介護福祉学会設立準備委員会編 1993：4）と述べており、“介護というのは、人権保障の総仕上げの援助だ”という想いがあったとしている。

一番ヶ瀬は介護福祉士の資格制度創設の際にも意見書を当時の厚生大臣に届けるなど、介護の専門性を明確にすることの必要性を提示してきたが、その際に非常に声高く介護について疑問や問題意識をぶつけてきたのは看護の世界であったと述べている。そして、看護と介護の違いについて、日本学術会議で交流を持つことになった木下安子氏による話を引用し、「脈をとるところから始めるのが『看護』であり、学習から出発し、生活をささえ、自立をささえるところから展開するのが『介護』である。両者は出発点異なるが、一人の人の生命と生活を守るところで、どこかでチームプレーをしていく必要があるだろう。しかし、入口は明らかに異なる、ということをお教えました」（日本介護福祉学会設立準備委員会 1993：8 - 9）と述べ、医療サイドからのケアを看護、生活サイドからのケアを介護の独自性としている。その上で、介護は生命と生活という人間の人格の基盤に対する責任があるとし、その責任を担うものは一定の倫理性を持つ必要があるとする。そして、その責任と倫理性を表現・実現するために高度な知識・技術、多職種とチームが組める素養、共感性を持つ素養を挙げている（日本介護福祉学会設立準備委員会編 1993：10 - 15）。また、介護労働の目的として、「高齢や心身の障害による日常生活を営む上で、困難な状態にある個人を対象とする。専門的な対人援助を基盤に身体的・精神的・社会的に健康な生活の確保と成長・発展を目指して、利用者が満足できる生活の自立をはかること」とまとめている（日本介護福祉学会設立準備委員会編 1993：6）。

また、日本介護福祉学会設立準備委員会編（一番ヶ瀬康子 監修）（1993）『介護福祉学とは何か』においては、根本博司の論稿「ケアワークの概念規定」も介護労働の専門性を検討する上で、示唆に富むものとなっている。

根本は、介護と看護の違いについて、「看護は、第一義的には、生命の安全確保、健康の維持・回復に

---

<sup>13</sup> 日本介護福祉学会設立準備委員会編（一番ヶ瀬康子 監修）（1993）『介護福祉学とは何か』は、日本介護福祉学会の設立準備大会での発言内容を主としてまとめられている。

主眼をおき、介護は社会生活機能の援助に重点をおいていると考えられる。その対象者は重なるところは多いが、看護が基本的に傷病者を対象としているのに対して介護は積極的に医療を必要としない人を対象にしている」（日本介護福祉学会設立準備委員会編 1993：93）と述べている。また、ソーシャルワークとケアワークの違いについて、「ソーシャルワークは、主としてコミュニケーション技法・対人関係技法・社会資源の開発・活用技法等を用い、相手の自発性や意思を尊重しながら主として心理・社会的側面の問題解決を援助する。したがって、対象は比較的身体・精神機能の健全な人である」と述べている。一方、ケアワークについては、「身体的・精神的に障害を持つ比較的保護の必要な人に対して、日常生活場面で日常生活動作（手段的 ADL、機能的 ADL を含む）の援助という具体的サービスの提供とともに心理・社会的側面の問題へもアプローチするところにその特色があり、その過程では援助者の人格的要素がより重要な社会福祉実践方法・技術である」（日本介護福祉学会設立準備委員会編 1993：94）と指摘している。

また、黒川（1989）『現代介護福祉論』によれば、介護の専門性は、たとえば排泄介助 1 つとっても、被援助者を個別的に理解したうえで相手の「成長」に役立てるように創意工夫する過程の中にあるという。ケアを受けないで暴れるという行動をとる人の場合、その背景にある原因を探りながら相手と良い関係を築いてケアを受けるように援助する、その過程が介護の専門性だとする。さらに、ADL の援助をしながら、それと不可分の形で心理・社会的ニーズへも対応していくところにケアワークの独自性があるという。

さらに、須加美明の整理による介護福祉援助技術（ケアワーク）の専門性も触れておきたい。須加によれば、ケアワークの専門性は、身体介助の技能にあるのではなく、身体介護や家事援助としての態度、情報の収集・分析と判断などの知識・技術の全体性にあるとしている（須加 2002：150）。そして、介護援助過程の技術は、利用者を受け入れることから出発して、次の段階へと援助を進める技術と、望ましい生活に向けた見通しをたてて、戦略的に援助を組み立てる技術の 2 つにわかれるとしている（須加 2002：151）。その上で、介護福祉に固有の介入技術として、①利用者の望む生活に応じて培われる回復力を重視し、生活を徐々に変えていくこと、②困難になった生活行為を利用者とともに考え試みること、③依存欲求を満たすケアによって自立を促すこと、④ケアを通じた共有化による態度の変容の 4 つを挙げている。この 4 つのうち、前者 2 つが介護福祉に固有かつ中軸の介入技術であり、後者 2 つはケアを通じる手法は固有であるが、人間理解の視点としては、ソーシャルワークと共通であるとしている（須加 2002：154）。

## 7. 小括：介護労働の専門性

本章においては、まず、福祉労働論の視点が、政策の力と運動の力との相互規定関係の中で、社会福祉労働が客観的にもたらされている二面性を構造的に明らかにしたことに触れた。さらに、福祉労働論が「社会福祉を社会的に規定しているものにも目を向けながら、福祉の援助技術をいかに民主的に行使するのか」といった、援助技術の捉え方、位置づけ、目的について論究していることを確認した。

そして、福祉労働について、人権保障を軸としながら、利用者と介護職の相互理解、対等で平等な関係性の中で、科学的・技術的な手段を用いて支援を行う専門的労働であることを指摘した。社会福祉労働の一領域としての介護労働は、こうした福祉労働の持つ特質、専門性を当然、共有するものである。

では、介護労働独自の専門性についてその要素はどのようなところに求められるのか。1 つは、介護労働

働が、加齢や障害によって困難が生じるようになった人の生活の維持、日常生活動作（ADL）および生活の質（QOL）の向上を目的としている点である。具体的にはいわゆる3大介助といわれる食事・排泄・入浴における支援が大きな柱になるが、個別的に理解したうえで相手の「成長」に役立てるように創意工夫する過程に、介護労働の専門性があり、そこでは、介護労働者が要介護者の生活問題と主体的に向き合うことが求められるのである。そして、もう1つは介護労働が単に身体介護という形で要介護者の身体に働きかけるだけではなく、様々なコミュニケーションを通じて要介護者の人格に働きかけ、その人の潜在的な能力を顕在化、開花させることを目的とするという点である。介護労働は単なる「お世話」ではない。要介護者の残存能力を把握し、時に自立と依存の狭間で揺れ動く要介護者の気持ちに寄り添いながら、「その人ができることは自分です」ということに価値をおいて、要介護者の発達や自律、自立を目指していくのである。そして、これら2つの目的を遂行する上で、介護労働者に求められるのは、要介護者を理解し、ニーズを客観的・科学的に把握し、それをどう解決していくかを、要介護者とともに考えていくことである。その際には、介護労働者と要介護者との間に相互の人間的共感、信頼関係が構築されることが不可欠になってくるのである。

社会福祉専門職の仕事について考える場合には、社会福祉領域に関する高度な知識と経験、「専門的に特化された能力」に加えて、思想や人格までもが含まれる。介護労働についても、サービスの質を決めるのは、職員のもつ知識や技術だけでなく、人格、人間観、人権意識、倫理観等であり、思想や価値、倫理などが包括的に実践行動として現れたとき、初めてその意味をもつのである。

## 第2章 介護人材育成に関わる政策の展開と養成教育の変遷

### 1. はじめに

1987年5月「社会福祉士及び介護福祉士法」の成立から早30年が経過した。この間、介護福祉士は増加の一途をたどり、2016（平成28）年12月末現在で149万5474人の登録者数となっている。

総人口に占める65歳以上人口の割合（高齢化率）は26.0%（2014年）となり、超高齢社会を迎えた日本にとって、これからの介護福祉士は直接的な介護だけでなく、福祉サービスの充実と向上という役割を担う資格者となる。「利用者本位・利用者主体」や「自立支援」、「尊厳の保持」といった視点が重視され、サービスの質的向上が求められているといえる。

このような状況の中で、2007（平成19）年に「社会福祉士及び介護福祉士法」が改正され、定義規定のほか、義務規定、養成にかかる制度などが大きく見直された。また、同年に「福祉人材確保指針」（「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」）が告示され、福祉人材確保の方向性が示された。養成にかかる制度についても、新たな介護福祉士養成課程のカリキュラムが示され、2009（平成21）年度の入学生から、この新しいカリキュラムに則って養成教育が始められた。さらに2011（平成23）年の同法の改正で、介護福祉士の業務に喀痰吸引と経管栄養が追加されたことにより、医療的ケアについての教育も行われることとなった。

このように介護福祉専門職の人材育成・養成は時代の要請を受けながら目まぐるしく変化を遂げている。本章では、まず、こうした変化を正確に捉えるため、これまでの介護人材に関わる政策の展開について概観する。その上で、特に「社会福祉士及び介護福祉士」法制定以後の養成校教育、養成カリキュラムの展開について検討し、介護福祉専門職が政策的にどのような形で養成・育成されてきたのかを明らかにする。

### 2. 福祉人材の育成と専門職化―「社会福祉士及び介護福祉士法」制定までの動き―

#### 2-1. 戦後の「社会事業家」と福祉人材育成の萌芽

社会福祉事業における人材育成への関心は古くから語られており、たとえば1941年の『社会事業』第5巻においては、竹中勝男による「厚生事業における『人』とその養成の問題」、竹内愛二による「社会事業技術と従事者の養成」、福岡文子による「ケース・ワーカーの養成について」などの論稿が見られる。

社会福祉に関連する専門職制度・育成として、そのはしりを見るならば1940年代、戦後の社会福祉法制の整備期に遡ることができる。戦後の社会福祉政策は1946（昭和21）年「旧生活保護法」、1947（昭和22）年「児童福祉法」に代表されるように、戦後の困窮者、戦争孤児への対策、いわば救貧対策をもって始まっている。

1946（昭和21）年2月には、「社会救済に関する件」（SCAPIN775）がGHQによって提示され、「最低生活保障」、「公的責任」、「無差別平等」といった日本の社会福祉行政の基本的態度が決定づけられた。そして、救貧対策を中心とする社会福祉行政を担う専門職として着手されだしたのが、GHQ指導下の専任有給福祉官吏の資格を認定し、訓練をおこなうということであった（秋山2007）。1946（昭和21）年10月には日本社会事業学校（現在の日本社会事業大学）が開設され、これは当時の社会事業界において「たしかに一つの大きな歩み」（今岡1947：5）であったが、日本には社会事業を指導できるような、教授になりうる専門家が少なかった。そのため、GHQは米国側のソーシャルワーク専門家による指導を試みねばならず、たとえば1949（昭和24）年10月には18日間にわたって厚生省および日本社会事業専

門学校の共催で各都道府県民政局長および現任訓練担当官の現任教育講習会が開催されたという（秋山 2007）。

福祉関係法制が整備されていく中で、児童福祉の分野では児童福祉司と児童相談所長の資格が規定され、児童福祉施設最低基準（1949 年）において保母、児童指導員、寮母などの資格要件が定められ、保母を中心とする専門職の養成が行われるようになった。そして、1950（昭和 25）年には「社会福祉主事の設置に関する法律」によって社会福祉主事資格認定講習会が実施され、社会福祉主事の養成が開始されている。このように社会福祉主事や児童・身体障害者・精神薄弱者等の各福祉司の行政職種が、日本における資格制度化の萌芽といえるであろう。

これまでみてきたように、戦後、国は主に生活保護や児童福祉に従事する職員の資格化、訓練・養成に重点を置いた。しかし、戦後の混乱という現実の中で従事者が働く条件は極めて劣悪であり、従事者の非人間的な生活と労働条件、封建的な施設運営といった戦前課題の克服も重要な課題であった。こうした当時の従事者のおかれていた現実が窺えるのが今岡による論稿である。今岡（1947）は、「社会事業従事者の教育」の中で、社会事業の担い手に若年層が非常に少なく、後継者が十分にいないことを指摘し、社会事業が若年層の魅力となり得ていない原因を戦前からの歴史的考察の中から以下のように述べている。「精神性の不当な強調と、現実的経済的貧困と、そして近代的社会事業としての合理化を阻まれた日本社会事業は、青年に求めるに、又興りえるに、余りにも大きな近代的合理的精神の犠牲と『健康にして文化的生活』など思いも及ばぬ俸給とを以てしたのである」。また、「精々国家予算歳出中の僅か数パーセントを社会事業関係に支出するのみで、社会政策の代替をも行わせていたのであるから、日本社会事業そのものの経営が困難であるのは当然であった」と従来、社会事業の財政基盤が脆弱であったことを明らかにしている。さらに今岡は当時の社会事業において無給で働く人が多いことを指摘し、「精神性の病的重視」、「社会事業そのものの要救護性」といった言葉を用いて批判し、人間の限界に近い過酷な労働実態があったことを示唆している。そして「日本社会事業の病的性格の正しい把握の上に、問題解決の一つの道として、新生日本の最も重要な仕事としての新日本社会事業再建の推進力たるべき、青年社会事業家の教育は、たしかに意義ある仕事であるに違いない」として社会事業を担う者の教育・人材育成に期待を寄せている。

谷川（1949）は、「社会事業における現職教育について」の中で、当時の社会事業分野における現職者向けの訓練・教育が「いわゆるイン・サービス・トレーニング（In-service Training）」の名によって、強力に遂行されようとする機運が醸成され、すでに関係方面において実施されつつある」と述べている。さらに「この現任教育は、ただにわが国における国内的な試みにとどまらず、今や国際的な方向に進展する機運を示しつつあることもまた看過するわけにはゆかない」として、1947 年 7 月の国際連合における「社会福祉分野における訓練計画及び国際特待給費基金に関する国際連合研究プラン」について触れている。

このように、戦後の日本においては、社会福祉に従事する者の現実としては戦前から続く慈善的・奉仕的な認識と、劣悪な労働環境があった一方で、アメリカ GHQ の影響を受けて、福祉人材育成の基盤整備が行われ、アメリカのみならず国際的な潮流からも影響を受けながら現任研修も発展していったのである。

## 2-2. 「家庭奉仕員」と「寮母」による介護実践

ここでは介護を担う専門職に関して検討したい。介護を必要とする高齢者や障害者等への介護は古くから血縁関係者を含む家族や地域社会によって担われてきたが、それによる介護が困難な場合、在宅介護では「家庭奉仕員」、施設介護では「寮母」が介護を担っていた。「家庭奉仕員」や「寮母」は政策的に定められた専門教育機関での教育を受け、資格を得て介護業務に携わるという仕組みではなく、歴史の中で経験に基づき培われ築かれてきた知識や技術によって担われてきた。

在宅介護を担ってきた者の歴史として家庭奉仕員制度からみると、1956（昭和 31）年に長野県で「家庭養護婦派遣事業」として在宅において介護が必要な人への派遣事業が開始され、1958（昭和 33）年に大阪市の臨時家政婦派遣制度（翌年家庭奉仕員派遣制度に改正）、1959（昭和 34）年には布施市（現東大阪市）の独居老人家庭巡回奉仕員制度、1960（昭和 35）年の名古屋市や神戸市の家庭奉仕員制度と続いた。国も各自治体におけるこの事業の成果に着目し、老人家庭奉仕員事業を全国的に普及させるため、1962（昭和 37）年に、この事業に対して国庫補助を行った。そして、1963（昭和 38）年に老人福祉法が制定されたことによって、老人福祉法第 12 条において「老人家庭奉仕事業」として法制化された。しかし、「奉仕員」の養成において当時、研修は重視されておらず<sup>14</sup>、ホームヘルパー（家庭奉仕員）の実際の養成研修は、1982（昭和 57）年の厚生省「家庭奉仕員採用時研修」（70 時間）を待たなければならない<sup>15</sup>。

一方、施設介護についてみると、介護を担っていたのは古くは「賄婦」であり、大正期より「寮母」と呼ばれる介護者が処遇を担っていたことが報告されている。現在の老人ホームの前身は、地縁・血縁による相互扶助での援助を受けられない生活困窮者を対象に、高齢者、障害者、児童、疾病者等が混合の形態で収容される、民間慈善事業としての救済を目的とした施設であった。高齢者のみを対象とする施設である「養老院」が登場するのは、明治期に入ってからであり、その後 1946（昭和 21）年の「旧生活保護法」制定に伴い、「養老院」はそれまでの救護法の適用から、生活保護法に規定される生活保護施設としての「養老院」として位置づけられることとなる。救護法や生活保護法に規定される貧困者救済施設としての「老人ホーム」から、高齢者生活援助施設としての「老人ホーム」に移行したのは 1963（昭和 38）年の「老人福祉法」の制定時である。この老人福祉法のもと低所得者であって家族上の問題や住宅の問題などをもつ高齢者は「養護老人ホーム」、心身の障害が著しいため常時介護を必要とする高齢者は「特別養護老人ホーム」に措置されることとなる。このように施設介護を担う「寮母」としての実践の歴史は様々な法制度のもと、古くから展開されていた。しかし、「寮母」の育成については、施設での研修や介護従事者の要件等が「老人福祉法」や「身体障害者福祉法」等の法律において明記されていたわけではなく、政策的に規定されたものはなかった<sup>16</sup>。

1970 年代半ばになると、マンパワーという量的概念の強い語を用いて、「寮母」も含めて将来的に必要な福祉従事者数の予測がなされるなど、人手不足や人材養成を中心とした問題点や課題が政策的課題として本格的に捉えられ始める。この頃には施設介護の知識や技術の修得は、それぞれの施設で研修が

<sup>14</sup> 荏原（2014）は、旧労働省の働きで企業の福利厚生として採用された「事業内ヘルパー」については、しっかりと研修があったことを指摘している。「事業内ヘルパー」は家事担当者の疾病や出産等で人手が必要な家庭にヘルパーを派遣して、家事援助をおこなうものだった。

<sup>15</sup> 1982（昭和 57）年の「家庭奉仕員の採用時研修について」（昭和 57 年 9 月 8 日社老第 100 号社老・社更・児障局課長通知）により、家庭奉仕員への採用又は登録を希望する者を対象として採用時研修が実施された。

<sup>16</sup> 渋谷（2012）や井村（1995）は、全国養老事業協会が 1939 年から 1942 年まで年に 1 度、「養老事業実務者講習会」が開催されていたことに触れており、民間レベルでの教育訓練・育成が一部では展開されていたことがわかる。

行われていたほか、特に全国規模のものとしては 1979（昭和 54）年には全国老人福祉施設協会によって特別養護老人ホームの「寮母」を対象に開始された「福祉寮母講習会」があった。この背景の 1 つには、1970（昭和 45）年に「社会福祉施設緊急整備五ヵ年計画」が打ち出され、特別養護老人ホームが急増し、その社会的役割も大きくなる中で、1972（昭和 47）年 12 月 23 日に中央社会福祉審議会が「老人ホームのあり方」について中間意見を発表したことがあげられる。そこでは「老人ホーム」を「収容の場」から「生活の場」へと、入居者の処遇改善の必要性を指摘しており、これを受けて寮母研修や短期大学等の介護職員向け研修が行われることになったのである。

この時期は、社会福祉施設長の資格要件や職員研修についても動きがみられる。1976（昭和 51）年、全社協が実施する「福祉施設士講習会」（のちに「福祉施設長専門講座」と改称）の修了者に対し、全社協会長が付与する民間資格「福祉施設士」が創設された。さらに、1979（昭和 54）年にはこの「福祉施設士」の資格を有する者が、社会福祉施設運営管理の専門職として資質の維持、向上のための生涯研修ならびに、福祉施設職員等の養成研修につとめ、施設福祉と地域福祉の推進に寄与されることを主な目的に、日本福祉施設士会が組織されている。また、厚生省社会局長・児童家庭局長通知「社会福祉施設の長の資格要件について」に基づき、1978（昭和 53）年には「社会福祉施設長資格認定講習会」が設置されている。

このように在宅介護として家事・介護にあたる「家庭奉仕員」と施設介護にあたる「寮母」の活動は異なる制度のもとで異なる生活の場において実践されていたものの、それぞれの援助の場で築きあげられてきた「経験」からの「教育」は長きにわたり伝え続けられ、実践の継承がなされてきた。そうした中で民間レベルでの研修・人材育成、民間資格創設の動きがみられたのである。

### 2-3. 専門職化・資格化への動き

次に、社会福祉に携わる者たちの組織化についてみてみたい。1950 年代には、一部の社会福祉従事者は自ら働く条件の改善のために団結し、自主的組織が見られるようになる。たとえば 1953（昭和 28）年には唯一の全国的な社会福祉従事者の単一組合「日本社会事業職員組合」（日社職組）が結成された。この日社職組主催の保母懇談会を契機にして同じ年に「東京保母の会」が発足しており、やがてそれらの保母の自主的組織は全国的組織を求めて、全社協保母の会（1957 年）などに発展していった。そうした自主的組織による運動の成果かは定かでないが、1954（昭和 29）年には千葉県と神奈川県において職員の退職共済制度が発足する動きも見られた。また、1956 年前後には「六大都市職員組合民生支部協議会」が全日本自治団体労働組合（自治労）を中心として結成され、「社会福祉労働者の労働条件改善と社会福祉の充実を」というスローガンのもと各市で活動が始まっている。1950 年代後半には日社職組や各地保母会、社会福祉協議会を中心に、従事者の実態が調査され、特に民間施設労働者の長時間労働や勤務条件の劣悪さが明らかにされた。

こうした社会福祉従事者の置かれていた現実、生活実態からの要求による労働組合や職員団体の形成・運動の一方で、専門職成立の条件としての職能団体を形成しようとする動きもあった。たとえば 1950（昭和 25）年には戦後最初の専門職団体とされる愛知県医療社会事業協会が発足し、1953（昭和 28）年には、「日本医療社会事業家協会」創立総会が 300 人もの参加者をもって開催されている。また、1955（昭和 30）年には日本 YMCA 同盟会館にて「日本社会事業学校連盟」（現在の日本社会福祉教育学校連盟）が結成され、専門職養成の機関としてカリキュラム問題の検討を中心に活動が始まっている。社会



福祉領域で働く者の生活と権利を守ろうとする動きの一方で、専門職を追求する動きが芽生え始めたといえることができるだろう。

また、1960年代には、1950年代から引き続いて社会福祉の専門職を志向する動きが見られ、ソーシャルワーカーの身分の確立や資格の制定を目指した活動がこの時期には見られる。たとえば1960（昭和35）年には「日本ソーシャルワーカー協会」が、1964（昭和39）年には「日本精神医学ソーシャル・ワーカー協会」が結成されている。また、日本医療社会事業協会は専門職化への運動の中で専門職としての要件を検討し、1961（昭和36）年には「医療ソーシャル・ワーカー倫理綱領」を決定している。1962（昭和37）年には「社会福祉士」制度を構想した「資格基準に関する小委員会」の中間報告発表が、東京都社協民間社会福祉事業従事者処遇調査委員会よりなされた。しかし、1960年前半のこの時点では厚生省には社会福祉労働者の身分や資格問題を長期計画の中で位置づけようとする気配は見られていない。

福祉六法体制、国民皆年金・皆保険へと福祉政策が展開される中で、特に1960年代後半から1970年代前半にかけては社会福祉施設の量的整備も進み、施設数やそこに従事する社会福祉労働者の数が増え続けていった。1971（昭和46）年には「社会福祉施設緊急整備五ヵ年計画」が出され、施設福祉型サービスの拡大が課題とされた。厚生省「社会福祉施設調査」によれば、1965年から1975年の10年間で社会福祉施設数・従事者数は、ともにほぼ3倍にも増加している。

しかし、こうした量的整備が進むも質的な発展は見られず、施設労働者には深刻な健康被害が蔓延し、過酷な勤務時間や低賃金から利用者の生活を保障する援助がままならない状態が依然として続いていた。特に、民間の福祉施設労働は過酷な現実であり、そうした現実を打開するための社会運動も展開された。1962（昭和37）年には全国社会福祉大会において「民間施設職員の身分確立処遇改善」が検討されており、翌年には全社協保母会や日社職組、各道府県の代表者を加えて「全国社会福祉従事者決起集会」が開かれている。さらに、民間従事者だけでは限界があるとして1964（昭和39）年には自治労と民間労組との間で統一要求書がつくられ、「社会福祉従事者全国総決起集会」が社会保障推進協議会、自治労、日社職組、厚生職組などの共催で開かれている。また、1970（昭和45）年には各地の保育所労働組合の全国組織として、「民間社会福祉労働組合全国連絡会」が結成され、労働条件改善のために20万署名運動を開始した。こうした運動の一方で、民間の福祉施設・労働者を対象とした実態調査が、日社職組や東京・大阪の社会福祉協議会など様々な組織によってなされている。

自治体の福祉労働者の運動も発展した。1966（昭和41）年には自治労内に社会福祉担当の中央闘争委員が設置され、自治労方針に「社会福祉改善のたたかい」が加えられた。1968（昭和43）年には自治労本部に社会福祉評議会を設け、自治体闘争を強化するために各県本部にも評議会設置を決定している。翌1969（昭和44）年には鳥取県本部指導による「皆成学園」闘争が展開され、40名の職員を130名まで増員させるという成果をあげ、「施設最低基準改善要求（自治労試案）」が全国の職場で討議されるなど運動が広がっている。

労働条件の劣悪さと施設数の急増の中で、「人手不足」が問題となり、社会福祉従事者の専門職制度や養成について政策的な検討も求められた。こうした流れと、資格の制定を目指したそれまでの活動が連動した、専門職を明確にするための法定化へ向けた様々な試みが見られ始める。1966（昭和41）年には「日本医療社会事業協会」が「医療社会福祉士法案」の作成決議を行い、1968（昭和43）年の通常総会において承認されている。また、1971（昭和46）年全国社会福祉協議会に設置された社会事業法改正研究委員会が「社会福祉専門職制度について」中間答申を行い、「ア号・イ号・ウ号社会福祉士」という構

想が展開されている。そして、同年「社会福祉士法制定試案」の名のもとに、厚生省の中央社会福祉審議会職員問題専門分科会起草委員会が社会福祉専門職制度の構想を中間報告の形で公表した。試案には、1970（昭和45）年の「社会福祉施設緊急整備五カ年計画」の実施に伴う人材確保の重要性が基本認識としてあり、社会福祉の現場で働く者の役割と機能を客観的に明らかにし、正当な社会的位置づけを行おうとするものであった。しかし、資格化に伴って職種間に分断が生ずる危険性があること、さらに社会福祉施設の運営基準や福祉労働者の処遇等の基盤整備と無関係に推進される資格制度は問題であり、時期尚早であるとの見方から反対意見が多く、その実現は見送られることとなった<sup>17</sup>。

#### 2-4. 学術界における資格化の議論—「社会福祉士法制定試案」の検討—

先にあげた「社会福祉士法制定試案」について、学界における反応はどうであったのか詳しく見てみたい。「社会福祉士法制定試案」が1971年に厚生省より発表された翌年の1972年9月に刊行された日本社会福祉学会の『社会福祉学』第12号において、「社会福祉の専門性をめぐって」と題して、この試案に対する検討が行われている。試案は、多種多様な職種を含む社会福祉従事者を「社会福祉士」として一括し、学歴によって「一種」「二種」に分割する新しい資格制度を提案するものであったが、試案における社会福祉理論や専門性の認識について資格制度の枠を超えて様々な角度から議論がなされた。この試案による専門職制度は労働条件・待遇を低いままで固定化するものであるという指摘から、「専門職」を主張・推進しようとする者が保守的傾向にあり、進歩的な者は「福祉労働論」を論じて、この試案に反対する立場をとったとの見方がある（秋山2000：257）。実際にこのように二極対立のはっきりとした形で議論が分かれたのかどうかについては検討の余地があるが、賛否両論で大きな話題となったことは事実であろう。

先の『社会福祉学』第12号に嶋田啓一郎は「社会福祉における専門職化と法制化—『社会福祉士法』制定試案の検討—」と題して、鷺谷善教は「『社会福祉士法』制定試案をめぐる問題」と題して、制定試案の問題点を指摘している。嶋田は、基本的方向としては専門職化を肯定しながら、様々な角度から制定試案の批判を行っている。まず、「もし現在の職場条件低位のままに、社会福祉士法制定に進めば、結局は低位の専門性水準に平準化されること必定」であり、職場条件の改善が専門職制度確立の前提条件であるとしている。さらに、「日本の社会構造の急迫した事態にあつては、とくに政策的・運動論的側面が、大衆の生活構造の防衛推進のために、社会福祉の中心的機能として重要視せらるべき」で、「実態に即して、現場を真実に動かしてゆく専門性理論が欲しいのである。安上がり政策のもとで公権力に奉仕を強制されるような上からの専門性理論には、堪え難いものを感じずる」として、試案中の専門性がアメリカの技術論・適応理論に偏っていること、社会福祉の専門性を理論的に解明する必要性があることを指摘している（嶋田1972：12）。

また、鷺谷の論稿は、主に試案中の社会福祉の現状把握、社会福祉論への批判が中心となっている。鷺谷によれば、国民の貧困が拡大し、深化しているという認識が試案には欠如しており「国民の権利保障を具体的に追求する社会福祉の論としては問題」（鷺谷1972：52）と指摘している。また、試案が社会福祉労働者の劣悪な待遇と資質向上の阻害を指摘しながらも、その現状の分析と問題の根源に触れることなく、むしろその根源を社会福祉に対する国民の認識不足に帰着させていると批判している。

<sup>17</sup> 中畠（2006）は、専門性の概念規定に関わって、研究者や専門家間での統一の見解がなく、法制度に向けての実質的土壌ができあがっていなかったことも不成立の要因であったと指摘している。

試案に対しては社会福祉の捉え方や、労働条件改善の軽視以外にも、福祉労働者を分断してしまう、専門職制度を確立するには時期尚早である、資格基準が曖昧である等、様々な角度から問題が指摘された。しかし、専門職性を追究する立場からは、こうした批判を「社会福祉専門職化への誤解」であったとする見方もある。民間福祉施設労働者からも『運動論』として資格化を果たし、それをテコとして、労働条件と待遇と専門性の向上を図るという道もあるはず」という主張があったとされる<sup>18</sup>。いずれにしても、福祉関係学会においては社会福祉の専門性の確立を求める立場と、専門職化としての制度の確立を求める立場が「専門性」か「専門職性」かという、二分化した論議が展開されている。

## 2-5. 専門資格の誕生

社会福祉職員を専門職として資格制度化しようとする試みは、先に示したように 1950 年代から見られ、1976 年に「社会福祉士法制定試案」が白紙に戻されたあとも、保育や医療福祉など各分野において運動が続いていた<sup>19</sup>。そして、1980 年代に入ると福祉マンパワーを増やすための方策としても専門職化が再び注目される。

1986 年の全社協社会福祉基本構想懇談会は『提言 社会福祉改革の基本構想』において、「社会福祉ニーズの高度化に伴い、専門職の必要性が増大している」とし、さらに社会福祉制度改革との関わりでも資格制度の必要性があることを指摘している。また、同年の国際社会福祉大阪セミナー「社会福祉専門職制度の国際比較」、および東京で開催された第 23 回国際社会福祉会議において、日本における福祉専門職化の立ち遅れが指摘され、専門職資格の確立が急務とされた。一方、社会福祉教育との関わりの中でも資格制度の議論がなされており、1985 年に社会福祉分野の研究者による社会福祉教育懇話会<sup>20</sup> が設置され、翌年 8 月には「社会福祉専門従事者の教育および資格に関する提言」が出されている。この提言は「社会福祉の研究教育、そしてその実践にかかわる水準向上のためには専門職確立問題が肝要である」と主張するもので、厚生行政への提言として社会福祉専門職制度化を求めている。また、総務庁の「日本標準職業分類」の中に「社会福祉専門職業従事者」という項目が加えられ、社会福祉に従事する者が公的な統計に認知された職業となったのも 1986 年である。このように資格制度化への気運が高まる中で、1987 年に提案され、成立したのが「社会福祉士及び介護福祉士法」であった。

この「社会福祉士及び介護福祉士法」が制定された背景として、厚生省は高齢化と福祉ニーズへの専門的な対応や福祉関係者の人材確保と資質向上の必要性が高まったこと、国際的動向などをあげている。1971 年に「社会福祉士法制定試案」が出された時期とは異なった社会的状況であったといえ、特に、在宅福祉サービスの展開とともに地域の組織活動の推進や相談援助、ケアマネジメントなど新たな課題に応じた援助方法が必要とされていた。また、各種の社会福祉施設を中心とした現場実践の蓄積により職員の力量も高まり、一方で施設・在宅を含めて従事者が急速に拡大していく中で、資格や養成の体系化が求められていた（松本・鈴木 1986）。

しかし、資格制度化への気運が高まっていたとはいえ、実際の制度創設は矢継ぎ早だった。「社会福祉

<sup>18</sup> 秋山智久（1981）「社会福祉専門職化をめぐる論点と最近の動向」『月刊福祉』64（4）、p.10.

<sup>19</sup> たとえば 1978 年 9 月の日本医療社会事業協会協大理事会は、運動方針の 1 つに医療ソーシャルワーカーの法的資格と病院等への配置基準の設置といった医療福祉事業の制度化をあげている。この請願は参議院社会労働委員会および衆議院社会労働委員会で採択されている。

<sup>20</sup> 平田富太郎、伊部英男、仲村優一が呼びかけ人となり、ここに阿部志郎、一番ヶ瀬康子、岡村重夫、嶋田啓一郎、隅谷三喜男、福武直が加わって開催された。社会福祉専門職制度化を求めるとともに、「社会福祉学士号」の設置に関して提言している。

士法制定試案」が約 2 年にわたって広く関係団体や現場レベルで討議され、民主的な手続きを踏もうとしたのに比べ、この「社会福祉士及び介護福祉士法」の制定に関しては、反民主的で権力的に強行した手続的問題があったとみる者もいた（小野 1988）<sup>21</sup>。具体的に見てみると、1986 年 12 月、当時の厚生大臣が「医療・福祉分野について国家資格を新たに設ける」という方針を突如公表し、翌 1987 年 1 月に資格制度創設の意向を示した厚生大臣談話、同年 3 月 23 日に中央社会福祉審議会等福祉関係三審議会合同企画分科会の「福祉関係者の資格制度について」意見具申、この意見具申に沿って法案のとりまとめがなされ 4 月 23 日の閣議決定を経て国会上程、5 月 26 日に法律第 30 号として公布されるという猛スピードでの制度創設であった。この点について、第 108 回衆議院社会労働委員会 4 号では、先に法案の提出理由とその目的が説明され、その後、質疑応答が行われている。ここで田中美智子委員（日本共産党）より、「社会福祉士及び介護福祉士法」が「ろくな審議もなく、問題点も明らかにされないままに成立すること」、「新規立法にかかわらず、きょう 1 日、わずか総審議時間 1 時間半」であったことが指摘されている<sup>22</sup>。結局、この社会労働委員会において法案は可決され、同日の午後には衆議院本会議にかけられ可決、衆議院における審議は 1 日で終了した。

1986 年 12 月、当時の厚生大臣が「医療・福祉分野について国家資格を新たに設ける」という方針を突如公表した際、この発表に対し日本社会事業学校連盟、日本ソーシャルワーカー協会、日本医療社会事業協会、日本精神医学ソーシャルワーカー協会の 4 団体が法制化に賛成の立場を表明した。特に「介護福祉士」の法制化に積極的だったのは先にも紹介した「日本社会事業学校連盟」であった。しかし、労働省・文部省・厚生省健康政策局の間の調整が必要になったため、猛スピードの制度創設の裏で、一時は成立が危ぶまれたという。特に、労働省と厚生省の間で問題となったのは家政婦・看護師業界からの声であった。たとえば、安藤（2006）も指摘しているように、日本看護協会では、「本来、介護業務は看護業務の範疇に含まれる」という強い信念と確信を持った看護師が多数を占めていたという。看護師は業務独占の資格であり、その業務内容の 1 つとして規定された「療養上の世話」に看護師は自らのアイデンティティを発揮していた。介護福祉士は看護師にとって重要な業務領域の 1 つである、「療養上の世話」に侵入してくる者として猛反発を買ったという。現に、日本全国国民営職業紹介事業協会・日本臨床看護家政協会・日紹連看護婦家政婦福祉協会・全日本国民営職業紹介事業福祉協会の 4 団体が労働事務次官あてに「社会福祉士及び介護福祉士法に反対する旨の要望書」を提出しており、「同法は介護の業務から家政婦等を締め出すおそれ」があると懸念を示している。家政婦は労働省の管轄であり、労働省でも 1987 年の 7 月に家政婦に対する技能検定を計画していたこともあって、「家政婦と介護福祉士という同じような業務に国の関与する 2 つの資格ができるのは、国民が納得しない」と主張されていた。労働省にとっては、『社会福祉士及び介護福祉士法』の構想は、いわば厚生省による『領空侵犯』であった。

<sup>21</sup> 小野哲郎は 1988 年『「介護福祉士」制度の本質と問題点』において、『試案』でとられた公開方式はもとより、そこで指摘された問題点や福祉労働者の要求は一切顧みないで、性急かつ姑息な手段はその拙速な内容とともに、まさに“誰のための何のための資格制度か”を疑わせるのに十分な、反民主的で権力的に強行した手続的問題であると、資格創設の過程を批判している。

<sup>22</sup> 田中委員は「初めに一言申し上げておきたい」として以下のように語っている。「社会福祉の従事者が専門職として位置づけられることは、各方面からの大きな要求でした。しかし、なかなか具体的な話にならず、一時は放置されているのではないかというような疑いさえ持たれている状態だったわけです。ところが突如社会福祉及び介護福祉士法案要綱が二月に発表されまして、中央社会福祉審議会など三審議会の意見具申が三月二十三日に提出されました。そのために各関係者の間で検討や論議が十分にされる時間がなく、まさに唐突に、まさに突然といった感じで、この法案が四月二十八日に国会に提出されました。それだけに、社会労働委員会の議員でさえ認識が浅いのではないかと私には思われます。せめてこの社会労働委員会で十分な審議がなされることを期待しておりました」（「第一類第七号 社会労働委員会議事録第四号 昭和六十二年五月二十一日」より）

と考えられている<sup>23</sup>。資格取得方法に複数のルートが設けられたのも、この家政婦団体による反対運動の結果であるとの指摘もあり、「介護福祉士は、その資格制度化を実現させるために教育期間や資格取得方法など、専門職としての資質の根幹に関わる部分の妥協を余儀なくされた」（安藤 2006：106）のである。

このように資格制度化に際しては様々な組織・機関による思惑が絡んでおり、この点について詳細に検討したのが白旗による『介護職の誕生——日本における社会福祉系専門職の形成過程——』である。白旗（2011）は介護職の専門資格の誕生について多くの示唆を与えており、介護職の誕生プロセスが、省益を維持確保しようとする厚生省、社会的な地位を高めようとする職業団体、経営の安定を目指す福祉施設、定員の維持確保に勤める養成校との間のパワーバランスによって構築されたことを明らかにしている。

白旗は、「介護福祉士」の創設過程について以下のように述べている。

「社会福祉士」資格が以前から検討されていた反面、「介護福祉士」資格は「現場で働いている方たちから直接意見を伺っている時間がなかった」ほど、急速に推し進められた。それは「寮母」を抱える厚生省が、「家政婦」を抱える労働省に先立ち法案を成立させるためであった。＜中略＞介護領域における権限を厚生省が得ようとするならば、「介護福祉士」法のみを単独法制化すればよかったのであるが、「介護福祉士」法のみでは労働省との折衝をおこなうこと、法制局をクリアすることが困難であった。そこでソーシャルワーカー（社会福祉士）とケアワーカー（介護福祉士）の協働が必要であるという欧米の社会福祉理論を前面に出し、同時に「社会福祉士」の法制化も行った（白旗 2011：50）。

まさに介護現場の職員からすれば資格制度の創設は「寝耳に水」の状態だったのではないだろうか。当時、特別養護老人ホームに勤めていた寮母は「突然、この資格制度がふって湧いてきて、詳しい事はよく分からないけれど、とりあえず取っておいた方が安心だというものがあつたと思います。現にこの制度が出来ると当たって、現場からの意見が集められたのかどうかさえわからなかった、という有様」であったと述べている（高屋 1990：73）。資格制度確立のタイミングを逸してはならないという危機感や関係者の努力が背景にあったとはいえ、現場の職員も含めた社会福祉関係者での議論が十分にできていなかったということは客観的な事実であるといえる。

なお、この「社会福祉士法及び介護福祉士法」制定に伴う養成カリキュラムの展開については本章第4節にて検討をおこなう。

### 3. 「福祉人材確保」政策の展開—「社会福祉士及び介護福祉士法」制定以後—

#### 3-1. 「福祉マンパワー」問題への注目

「福祉マンパワー」施策の展開は 1980 年代から活発になっており、21 世紀に向けて社会福祉・医療のマンパワー対策が重要な政策的課題の 1 つとしてクローズアップされるようになる。たとえば 1987（昭和 62）年版『厚生白書』では「社会保障を担う人々」として、初めてマンパワーの特集が組まれている。ここでは、「いわゆるオールド・オールド層（後期老年人口）の増大に伴い、今後、介護サービスや看護サービスに従事するマンパワーが求められることが、今後の社会保障マンパワー政策を考える上での大きな特徴であり、これらの介護、看護部門のマンパワーの量の確保と質の向上が社会保障施策の大きな

<sup>23</sup> 北山喜宣（1989）『社会福祉士及び介護福祉士法』法制化の過程と課題』『月刊福祉』70，52-59。

課題である」とし、「特に、要介護老人対策については、特別養護老人ホームや老人保健施設など施設系の整備とあわせ、在宅介護を支援する在宅サービスの拡充が求められている。このような観点から、公的部門と併せて、民間部門の介護マンパワーの養成、確保が今後の課題」と記されている。そして、『社会福祉士及び介護福祉法』の制定は、専門的な介護マンパワーの養成に大きな役割を果たすものと期待される」と結んでいる。

同じく、1987 年に出された中央社会福祉審議会の「今後のシルバーサービスのあり方について（意見具申）」では、社会福祉分野における民間活力の活用が提言されており、この時期はいわゆる「福祉見直し」として社会福祉のサービスを提供する供給主体も営利・非営利を問わず多様化していく方向性が示された。「社会福祉士及び介護福祉法」は、福祉サービスの供給体制の見直しに対応するものとして、またマンパワーを確保するための方策として構想された側面が強かったといえるだろう。社会福祉に従事する者の専門職としての地位向上や身分の安定を図るという従来、課題とされてきたことについては「資格化が福祉専門職の確立のため福祉現場の労働条件を全体として引き上げる牽引車の役割を担うことは、医療、司法、教育などの各界の専門職資格化の歴史的教訓」（京極 1992：88）というような楽観的ともいえる見通しがなされていた。

さらに、1988（昭和 63）年には「福祉ビジョン」（「長寿・福祉社会を実現するための施策の基本的考え方と目標について」）が示された。内容は、厚生省が 1986（昭和 61）年 6 月にまとめた「長寿社会対策大綱」をベースにしているが、2000 年を目標にショートステイ 5 万床、家庭奉仕員（ホームヘルパー）5 万人、デイサービスセンター 1 万ヶ所、特別養護老人ホームと老人保健施設合わせて 50 万人程度という整備目標が示されている。マンパワー（ここではホームヘルパー）確保の具体的目標が初めて提示されたものだった。

1989（平成元）年には「高齢者保健福祉推進 10 ヶ年戦略」（ゴールドプラン）が出され、わずか 1 年で「福祉ビジョン」において示された目標が大幅修正されることとなった。ここでは 1990 年度から 1999 年度にホームヘルパー<sup>24</sup> 247 万人、看護職員 5 万人、介護職員 11 万人の確保を提示されている。この大幅修正されたマンパワー確保の具体化のために設置されたのが、1990（平成 2）年に厚生省事務次官を本部長として組織された「保健医療・福祉マンパワー対策本部」であった。翌 1991（平成 3）年 3 月には「保健医療・福祉マンパワー対策本部中間報告」、同年 8 月には「平成四年度保健医療・福祉マンパワー対策大綱」が示されている。「中間報告」では、「検討の方向」として、まず、「社会福祉施設におけるサービス提供内容の状況に鑑み、そのサービスの内容に見合った給与の改善を行うとともに、その負担の軽減を進めることとし、サービスの質の確保を図りつつ、業務の省力化、夜間勤務の軽減、時間短縮、週休 2 日制等勤務条件の改善を行う必要がある」として労働条件の改善をあげている。この点について「その職務の特殊性及び専門性に鑑み、広く介護や生活指導等福祉業務に直接携わる職員の給与体系の見直しを図る必要がある。このため、国立の社会福祉施設職員に対する福祉職俸給表（仮称）の新設についても、引き続き関係機関に働きかける必要がある」と、福祉俸給表の設立についても触れている。しかし、労働条件改善の方策としては「施設でのサービスの充実に見合った職員の処遇の改善を図るためには、施設運営について一層の経営努力が求められるが、財源の多様化等財政面の安定化も必要であり、寄付金を有効に活用できる仕組みや収益事業の拡大等多様な方策について検討する必要がある」、「施

<sup>24</sup>1990（平成 2）年、福祉八法の改正の際、ホームヘルプサービスが老人福祉法に規定されることとなり、“老人家庭奉仕員派遣事業”の名称は“老人ホームヘルプサービス事業”（平成 2 年 12 月 28 日老福第 247 号大臣官房老人保健福祉部長通知）に変更され、家庭奉仕員はホームヘルパーに改称されている。

設の運営費である措置費については、今後、社会経済情勢に応じた適正な改善を行うとともに、外部委託になじむ業務、非常勤職員に置き換え可能な業務等について、これに要する経費を算入することにより業務の省力化を行うなど職員の勤務条件の改善を計画的に進める必要がある」と、主に施設側の自助努力を求めている。また、「介護サービスの質の向上を図るため介護福祉士の年間1万人以上の養成をめざすこととし、このため、介護福祉士の養成施設の教職員の充実、確保等養成立強化のための支援策についても検討する必要がある」と介護福祉士養成にも触れ、福祉系大学などの卒業生の確保を課題として示している。

この「中間報告」の背景には、社会福祉における自立自助・相互扶助、受益者負担、民間活力の利用などを内容とする、第二次臨時行政調査会での第一次から第五次最終答申があった。現に「中間報告」では「マンパワー対策の推進と国民負担」として、「国民の合意形成」と「民間活力の活用」が掲げられており、「中間報告」における福祉マンパワー施策の臨調答申の延長線上にあったとみて良いであろう。

一方、これまでみてきた厚生行政だけでなく、労働行政においても福祉マンパワー施策の検討が行われていた。たとえば1991（平成3）年11月、労働省としての施策を検討していた「介護労働に関する研究会」は「看護・介護労働力確保のための総合的な対策の方向について」として報告書を発表している。ここでは社会福祉施設職員の確保のために「公共職業安定所における需給調整機能の強化」、「雇用管理の改善」、「能力開発の促進」などを提言している。また、「在職者の能力開発・向上については、社会福祉協議会等により研修が行われているが、自らの職業能力をさらに開発する必要があると考えている者は多いことから、その職業能力を向上させ、技術・知識の習得を進める十分な機会の確保が必要である」として、職員の現任教育・研修についても触れている。また、1992年1月には「中央職業安定審議会」が労働大臣臨時代理国務大臣宛に「看護・介護労働力確保のための総合的な対策の樹立について（建議）」を示しているなど、この時期は労働行政において広く福祉マンパワーについての議論がなされていた。

1980年代から1990年代初頭にかけて「福祉マンパワー」の確保と質の向上が政策的課題とされ、具体的な目標値などが示されたものの、その対策として示されたのは社会福祉法人の営利的変質や、業務委託の推進などの経営努力を強調するものであった。さらに、過酷な労働実態や人手不足の現状を認識してはいるものの、「なぜ人手不足が生じているのか」についての歴史的・構造的分析が十分になされているとはいえず、一般的な労働力不足問題に解消されない、社会福祉分野における独自の問題点を踏まえた上での具体的な提言はなされていない。また、「福祉マンパワーに関わる議論は、行政、経営、研究者サイドが中心であり、現場職員や受益者など福祉の現場サイドから強くあがっていないことも事実」（金子1992：63）と指摘されたように、福祉現場での声を広いあげたものではなかった。さらに、社会福祉を担う者の質の向上が問題とされているものの、主な課題とされたのは人材の量的確保であり、育成については本格的に議論されていないことがわかる。

### 3-2. 「福祉人材確保指針」の登場

先にあげた1991（平成3）年の「保健医療・福祉マンパワー対策本部中間報告」および「平成四年度保健医療・福祉マンパワー対策大綱」はその後、具体的な法制度の展開へと結びついており、たとえば、1992（平成4）年5月には「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「介護労働者法」）が単独法として立法化されている。さらに「中間報告」で示された考え方に基づいて、1992（平成4）年6月に社会福祉分野における人材確保を目的とする「社会福祉事業法」（現在は社会福祉法）及び「社会福

祉施設職員退職手当共済法」の一部改正（いわゆる「福祉人材確保法」）が行われた。この「福祉人材確保法」によって、福祉職場の人材確保の条件整備や、福祉従事者の資質向上の支援等をおこなう都道府県福祉人材センター、中央福祉人材センター、福利厚生センターが法律上規定されることとなった<sup>25</sup>。そして、この「福祉人材確保法」に基づいて、1993（平成 5）年 4 月 14 日、厚生大臣告示で「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」（以下、「人材確保指針」）が示された。ここでは、「中長期的視点に立って人材の養成品を一層強化し従事者の資質の向上を図るとともに、業務の見直し、職員処遇の充実、働きやすい勤務体制の整備、採用活動の多様化、社会的評価の向上等、就業の促進及び定着化を図る各般の施策を総合的に講じることが必要である」として様々な施策が示されている。以下、特に、人材育成に関する記述について検討したい。「国及び地方公共団体が講ずる支援措置」では「従事者の養成確保及び資質の向上」として、以下の 7 点をあげている。

- （1）生涯にわたる研修体系を確立するとともに、国民のニーズの多様化、高学歴化等に対応した研修内容の充実強化を図ること。
- （2）施設長、生活指導員、寮母、ホームヘルパー等の養成・研修体制を強化すること。
- （3）社会福祉士及び介護福祉士の養成品の一層の強化を図ること。また、介護福祉士専修学資金の貸与、養成施設の教員、実習指導者の研修等を推進すること。
- （4）地域福祉活動コーディネーターへの社会福祉士の登用、及び主任寮母又は主任ヘルパーへの介護福祉士の登用を促進すること。
- （5）リハビリテーションに対する需要の高まりに対応して、理学療法士、作業療法士等の養成品の一層の強化を図ること。
- （6）専門的・指導的業務に従事する保育職員の養成・確保に努めること。また、保母資格取得者の再就業を促進するとともに、その専門性を生かした活躍の場の拡大を図ること。
- （7）社会福祉事業の業務及びその専門性に関する研究の振興を図ること。

また、「社会福祉事業を経営する者の行うべき措置」として、「資質の向上」では、「経営者は、継続的な自己研鑽に合わせ、積極的に従事者の資質の向上に努めていく必要がある」として以下の 3 つを示している。

- （1）職場における業務を遂行する中で、従事者が日常的に専門的知識・技術を修得できるよう職場内研修体制を整備すること。あわせて、一般職員の指導に当たる施設長等、幹部職員の研修機会の確保等に努めること。
- （2）従事者の研修参加の機会を確保するとともに、研修受講者の評価等研修体制の充実強化を図ること。
- （3）従事者が働きながら、社会福祉士、介護福祉士等の国家資格を取得することを容易にするため、職場内学習の機会の確保等、学びやすい環境づくりに努めること。

このように「人材確保指針」では、社会福祉事業を経営する者が従事者の研修機会の拡充に努めるとともに、これを支援する国及び地方公共団体の役割として、従事者の生涯にわたる研修体系の確立を図

---

<sup>25</sup> 福祉人材センターの法律上の規定ができたのは平成 4 年であるが、実際には平成 3 年度から予算措置により都道府県福祉人材センターが全国 15 カ所でスタートしている。



ることが提言されたのである。

また、この「人材確保指針」に関連して特筆すべきは、同年同日に「国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための措置に関する基本的な指針」（以下、「国民参加指針」）が告示されており、ここでは「福祉の担い手の養成確保の観点からは、総合的かつ体系的にサービスを提供するために、福祉の専門職から一般のボランティアまで多様かつ重層的な構成をとることが必要であり、また、ボランティア活動の経験は、社会福祉事業に従事する者の業務への理解を高めるとともに、将来福祉の職場に参画する契機ともなり得る」として、国民のボランティア参加を促す内容となっている。ボランティアをも福祉人材として広く捉えようとする意向が窺える。

### 3-3. 介護保険制度と「キャリア開発」への着目―

2000（平成 12）年にスタートした介護保険制度は介護職員の雇用環境や労働条件に少なからず影響を与えた。介護サービスの提供方式が措置制度から利用契約制度へ移行したことで、これまで「措置費」によって比較的安定した施設運営を営んできた社会福祉法人も「介護報酬」で自主的に事業体としての経営基盤を強化することが求められるようになったのである。こうした経営基盤の強化、営利的変質は、職員に対する人事・労務管理に対しても当然影響を及ぼす。詳しく言及するならば、介護保険制度の導入とともに、介護保険施設や居宅介護サービス事業所の人員配置基準には「常勤換算方式」<sup>26</sup>が導入され、結果として非正規労働者の増大を後押しすることとなったのである。

また、介護保険制度導入に至るまでの議論の中で「多様な事業主体が介護の現場に参加し、利用者のニーズを汲み上げながら、サービスの質の向上やコストの合理化をめぐる健全な競争を展開していく方向を目指すことが適切である。市場メカニズムを活用したシステムは、多様な資金調達の途を開き、サービス基盤整備を促進することにもつながるものと期待される」と述べられた<sup>27</sup>ように、介護保険制度によって、営利追求を第一義とする組織と、そうではない組織とが競合する状況が高齢者介護の分野に生み出された。さらに、高齢者介護を「経済成長分野」と位置づけ<sup>28</sup>、他分野からの人材の流入を期待する政策がとられていったことで、介護サービス事業所における人材確保はこれまで以上に未熟練の労働者に依存する形となった。つまり、研修の機会を確保することが難しい非正規労働者が増え、現場職員や経営層の価値観も多様化していくといった背景の中で、それまで以上に介護人材の育成が課題となっていたのである。

介護保険制度導入以後の介護人材の育成や処遇をめぐる主な動きを確認しておきたい。まず、2003（平成 15）年に高齢者介護研究会<sup>29</sup>が「2015 年の高齢者介護～高齢者の尊厳を支えるケアの確立に向けて

---

<sup>26</sup> 「常勤換算方式」とは、当該従業者の従業員のそれぞれの勤務延時間の総数を当該指定介護老人福祉施設において常勤の従業員が勤務すべき時間数で除することにより、常勤の従業者の員数に換算する方法である。介護保険法施行前は、措置費のもとで、介護労働現場の人員配置基準は入所者（利用者）の数に応じて決められ、「常勤の正規職員」を原則としていた。しかし、この「常勤換算方式」が導入されたことで、事業所は雇用コストを軽減できる非常勤職員を積極的に雇用することになった。

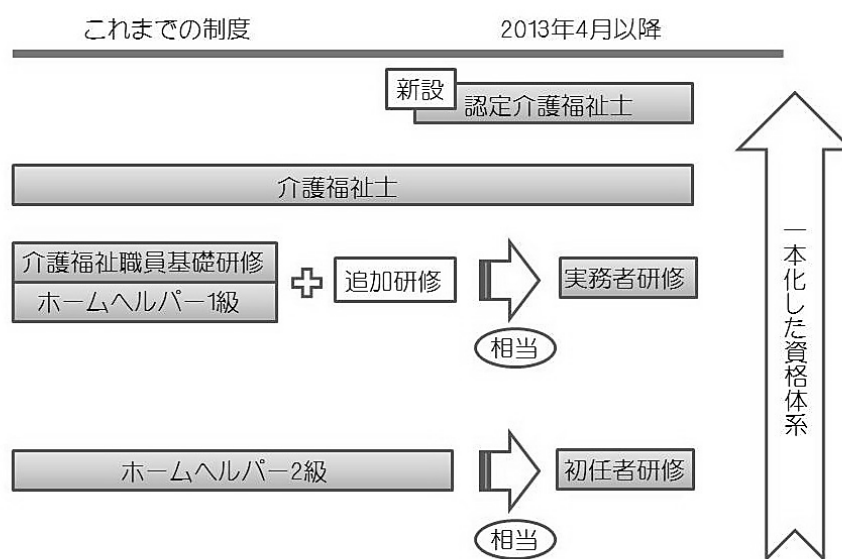
<sup>27</sup> 1994（平成 6）年の高齢者介護・自立支援システム研究会による「新たな高齢者介護システムの構築を目指して」より。

<sup>28</sup> たとえば「構造改革のための経済社会計画―活力ある経済・安心できる暮らし―」（1996 年 12 月）、「経済構造の変革と創造のための行動計画」（1997 年 5 月）、「雇用対策基本計画第 9 次―今後の労働市場・働き方の展望と対策の方向―」（1999 年 8 月）等、多くの政府文書において、「医療・福祉分野」は「成長産業分野」として位置づけられている。

<sup>29</sup> 2000（平成 12）年の「今後 5 ヶ年間の高齢者保健福祉施策の方向」（「ゴールドプラン 21」）後の新たなプランの策定の方向性、介護保険制度の課題や高齢者介護のあり方について研究するため厚生労働省老健局長の私的研究会として設置されたもの。

～」と題してまとめた報告書には「高齢者の尊厳を支えるケアを確立するうえで知識・技術とともに人と共感できる豊かな人間性を備えた人材の確保・育成が重要である」と指摘されている。具体的には「介護サービスは、基本的には人が人に対して提供するサービスである。従って、介護サービスを支える人材が介護サービスの質を左右する鍵であると言って過言ではない。介護保険施行後、サービスの提供量が増加し、また、ユニットケアの普及などにより介護サービスを担う人材に求められる質の水準も高度化していく傾向にあり、これまで以上に、介護サービスを支える人材の資質の確保・向上は重要な課題である」として、介護現場の魅力向上、教育研修の体系化と受講機会の確保、スキル向上の仕組みなどの必要性を謳っている。

図表 2-1：介護福祉専門職の資格体系（筆者作成）



※平成28年度（平成29年1月試験）より介護福祉士国家試験の取得に3年以上の実務経験と「実務者研修」修了が必須となった。

また、2004（平成 16）年に社会保障審議会介護保険部会は、「介護保険制度の見直しにおける意見」において、サービスの質の確保・向上を図るためには、将来的には介護福祉士が基本であるので、そのための段階的手段として、訪問介護員養成研修<sup>30</sup> 1 級・2 級のカリキュラムの内容を強化し、介護福祉士との中間的なレベルの研修制度を創設するとした。これを受けて創設されたのが 2006（平成 18）年度から始まった「介護職員基礎研修」であり、将来的に介護福祉士資格を取得できるようなステップアップ式の研修制度を想定している。2011（平成 23）年 1 月に出された「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会報告書」において、訪問介護員（ホームヘルパー）の研修制度の見直し、将来的には国家資格である介護福祉士に一本化される方向が示された。結果、「介護職員基礎研修」は 2013 年 3 月で廃止され、ホームヘルパー1 級の資格と一本化されて「介護職員実務者研修」の資格が創設されている（詳細は図表 2-1 参照）。

<sup>30</sup> 1991（平成 3）年に、「ホームヘルパー養成研修事業の実施について」が出され、これに基づき、“ホームヘルパー養成研修事業実施要綱”が示された。そこでは段階式研修カリキュラムが採用され、1 級は 360 時間、2 級は 90 時間、3 級は 40 時間の、1 級から 3 級の 3 段階式課程となった。さらに 1995（平成 7）年 3 月にホームヘルパー養成研修カリキュラム検討委員会の報告書が出され、同年「ホームヘルパー養成研修事業の実施について」によって、“ホームヘルパー養成研修事業要綱”が定められ、ホームヘルパー養成研修は新カリキュラムに改訂された。1 級は 230 時間、2 級は 130 時間、3 級は 50 時間の研修時間となっている。

2006（平成 18）年 4 月の改正介護保険法施行の際には、「介護需要が増大する中で、介護労働の魅力高め、優秀な人材を介護の職場に確保していくため、介護労働者の雇用管理や労働条件の改善、研修体系や資格の在り方の見直しに取り組むこと」との附帯決議が付された。これに関連して厚生労働省社会・援護局長のもとにおかれた「介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会」は、2006（平成 18）年 7 月に「これからの介護を支える人材について—新しい介護福祉士の養成と生涯を通じた能力開発に向けて—」と題した報告書を発表している。この報告書の中では、「資格制度のあり方」、「教育内容（カリキュラム・シラバス）の充実」、「実習のあり方」、「介護福祉士養成施設のあり方」、「資格取得後の生涯を通じた能力開発とキャリアアップ」、「魅力と働きがいのある職場づくり」等、その検討内容は多岐にわたっている。「資格取得後の生涯を通じた能力開発とキャリアアップ」においては、介護福祉士を雇用する事業者について「職員の資質の維持・向上のため、OJT を含めた職場における継続的な研修の機会を整え、事業所内研修の体制を整備するとともに、外部研修の受講の機会を与えるなど、介護福祉士の生涯を通じた能力開発への支援を行うことが求められる」とし、さらに「介護福祉士自身や事業者のこのような取組みを支援するため、体系的な研修制度の構築、介護福祉士の能力の向上が処遇の改善や昇進につながっていくようなキャリア開発支援の仕組みづくり等が重要である」と述べられている。ここで注目すべきは、キャリア開発支援・キャリアパスの構築について触れられている点であり、「生涯を通じた能力の開発とこれに応じたキャリアアップの仕組みの導入は、介護サービスの質の向上をもたらすとともに、働きがいのある魅力的な職場として、介護職員の定着促進にも資するものと考えられる」とその重要性について指摘している。

### 3-4. 「新・人材確保指針」の登場とその後の政策展開

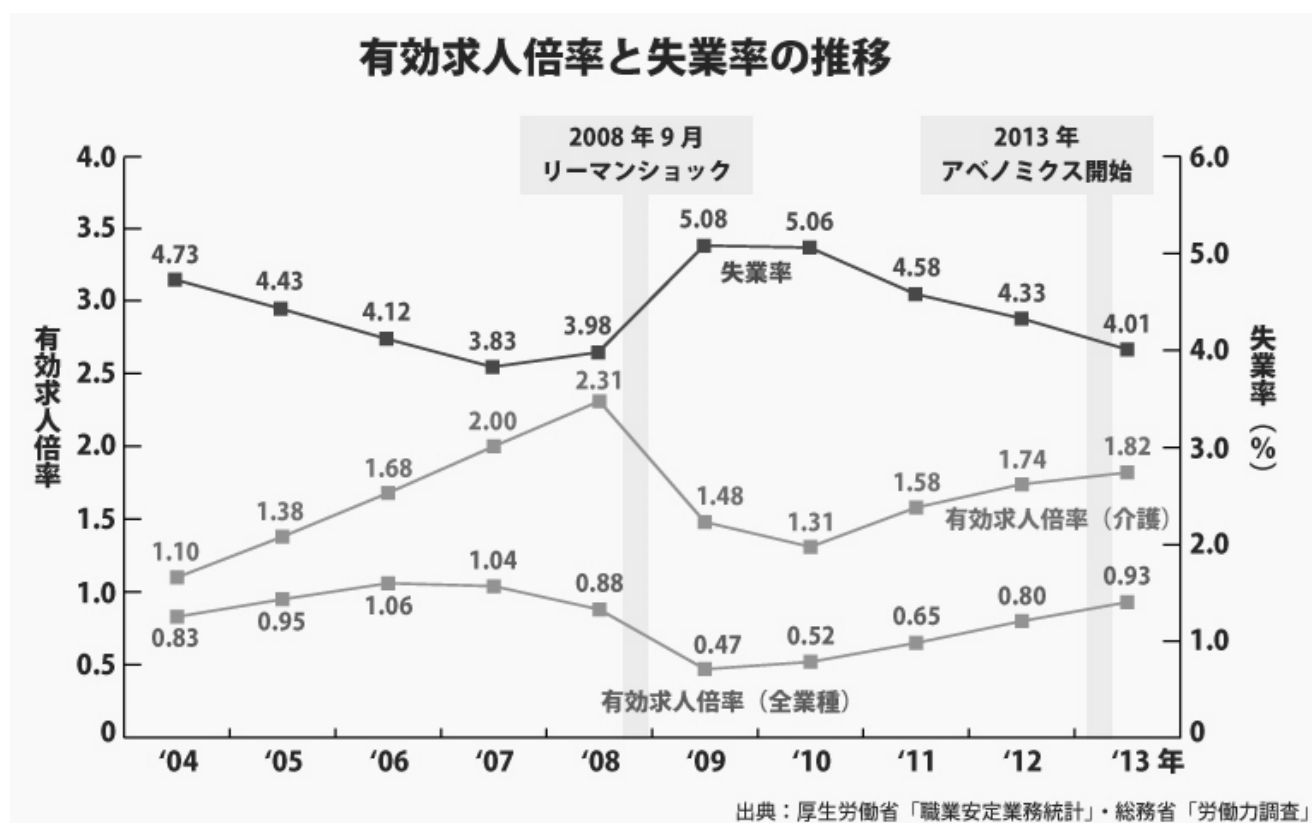
前述したように研修体系や資格の見直しが謳われ、介護人材に関する議論が積極的に展開される中、現場は空前の人材不足に見舞われていた。

2005 年頃から全産業での有効求人倍率が上昇し（図表 2-2 参照）、それに伴って介護業界から人材が流出し始めた。さらに、2005 年には石川県のグループホームで介護職員が入居者の女性を殺害した事件<sup>31</sup>が発生、2007 年には訪問介護最大手の「コムスン」が介護報酬の不正請求などで介護業界から撤退。一連の騒動は「コムスン問題」としてマスコミに大きく取り上げられ、介護業界のイメージダウンにより人材難に拍車をかけた。

---

<sup>31</sup>石川県かほく市の介護施設「グループホームたかまつ」で 2005 年 2 月、認知症の女性入居者（当時 84 歳）を殺害したとして、同施設の元介護職員が殺人罪に問われた事件。

図表 2 - 2 : 有効求人倍率の推移



こうした中、2007（平成 19）年 8 月には「福祉人材確保指針」の見直し（正式名称は「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」．以下、「新・人材確保指針」とする）がなされ、①適切な水準の介護報酬の設定や労働時間の短縮などの労働環境の整備、②キャリアパスの構築とこれに応じた研修体系整備など介護職員のキャリアアップの仕組みの構築、③福祉・介護サービスの意義や重要性の周知・理解の促進、④潜在的有資格者などの掘り起こしと参入の促進、⑤他分野の人材や高齢者など多様な人材確保の促進の 5 つの視点から人材確保のために講ずべき措置が整理された。

1993 年の「人材確保指針」において、その対象者である「社会福祉従事者」は「社会福祉法」第 2 条第 1 項の「第一種社会福祉事業及び第二種社会福祉事業」に従事する者と規定されており、その他の介護関連職種は対象とされていなかった．しかし、「新・人材確保指針」においては「介護保険制度における居宅介護支援や訪問リハビリテーション、特定施設入居者生活介護等社会福祉事業には該当しないが社会福祉事業と密接に関連するサービスが拡大している．これらのサービスは社会福祉事業と不可分に運営される場合もあり、同様に国民の福祉・介護ニーズに対応していることから、社会福祉事業とこれらのサービスを合わせ、一体的な人材の確保に努めることが必要となってきた．このため、社会福祉事業には該当しないが社会福祉事業と密接に関連するサービスについても、この指針が人材確保のための取組の参考となるものとの認識の下、この指針では、これらのサービスを合わせて、『福祉・介護サービス』と総称し、人材確保のための取組を共通の枠組みで整理する」としている．つまり、「福祉・介護サービス」という用語を用いて、従来の社会福祉従事者と、市場原理を背景とし、営利追求を第一義的な目的とする民間企業の従事者を、共通の枠組で捉えて育成する方向性が示されているのである．

「新・人材確保指針」においては、国民の生存権を保障していくものとしての介護保険制度ではなく、「成

長産業分野」としての「福祉・介護サービス」という視点が前提としてあり、それを担う者の育成を論じたとみることができる。

そして、同年 11 月には「社会福祉士および介護福祉士法」が改正され、附帯決議においては、介護職の能力開発や介護福祉士を介護職の資格要件の基本とすることなどに加え、「新・人材確保指針」に沿って介護職の待遇改善を行うことにも言及された。しかし、その後も深刻な人材難が続き、「社会福祉士および介護福祉士法」改正で専門職としての質の向上を目的に国家資格取得のハードルを高くしたにもかかわらず、現実には人材を確保するのにもままならない状況に陥ってしまった。2008（平成 20）年 5 月には「介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇の改善に関する法律」が成立し、2009（平成 21）年 4 月までに介護従事者の賃金をはじめとする処遇改善策について検討し、その結果に基づき必要な措置を講ずることが示された。さらに同年 10 月には当時の政府与党が「介護従事者の処遇改善のための緊急特別対策」を取りまとめ、2009 年度の介護報酬改定率をプラス 3%にすることを打ち出した。この時、「介護報酬の引き上げ分（約 2300 億円）を常勤換算 80 万人分の介護職の給与に充てれば、1 人あたり月額 2 万円を超える水準になる」とした舛添要一厚生労働大臣（当時）の発言が注目を集めた。しかし、現実には報酬改定による処遇改善が不十分だったため<sup>32</sup>、2009（平成 21）年 4 月には当時の政府与党が「経済危機対策」として「介護職員処遇改善交付金」を新設し、補正予算に 3975 億円を計上するに至った。同年 2009 年 9 月には「介護労働者の賃金を月額 4 万円引き上げ」を掲げた民主党中心の連立政権が発足、翌 10 月には「介護職員処遇改善交付金」制度（2012 年 3 月末まで）がスタートした。また、政府与党が「緊急雇用対策」を決定し、介護を雇用創出の重点分野に定め、働きながら資格取得を目指す「介護雇用プログラム」が促進された。そして、2010（平成 22）年 3 月に厚生労働省が「介護職員処遇改善交付金」のキャリアパスに関する要件を発表、「今後の介護人材の養成の在り方に関する検討会」が設立され、実務経験者の介護福祉士試験受験に際して義務付けられる養成課程（実務者研修）などの在り方の検討が開始されている。

さらに、2014（平成 26）年 6 月に「福祉人材確保対策検討会」が設置され、同年 10 月には「福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめ」を発表、これを受けて社会保障審議会福祉部会「福祉人材確保専門委員会」が設置された。ここでは①参入促進、②労働環境・処遇の改善、③資質の向上、④役割分担と連携の 4 つの視点から、今日に至るまで検討が続けられている。

近年の人材確保施策の展開をみると、介護職員に対して組織における昇進の道筋を提示し、能力や資格、経験などに応じた処遇を行うことを介護事業者に求め、魅力ある職場環境をつくり、介護人材の確保と定着につなげてほしいというのが、国が掲げる方向性であることがわかる。

## 4. 養成教育の展開

### 4-1. 養成初期：「社会福祉士及び介護福祉士法」制定時のカリキュラム内容

1987 年 3 月、中央社会福祉審議会等福祉関係三審議会による合同企画分科会が「福祉関係者の資格制度の法制化について（意見具申）」を示し、これに基づいて同年第 108 回国会において「社会福祉士及び介護福祉士法」が制定・公布された。同法では、介護福祉士の定義を「介護福祉士の名称を用いて、専

<sup>32</sup> プラス改定だったとはいえ、その大半は基本報酬の増額ではなく、加算による評価だった。また、人件費が高い都市部の報酬を底上げする目的で地域区分の報酬単価が見直されたが、グループホームや通所介護等においては地域によっては事実上のマイナス改定となった。さらに、プラス改定による増収分を事業の赤字補填に回すところもあり、結果的に職員の処遇改善は事業所の事情によって大きく差ができてしまった。

門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき、入浴、排泄、食事その他の介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者」(第2条第2項)と定めた。制定時の介護福祉士は、高齢化による介護需要に対応できる専門的能力を有する人材を育成・確保することが目的とされ、特に「寝たきり老人等の介護等を行うことを業とする者」(昭和62年5月14日参議院・社会労働委員会2号)を想定していた。つまり、介護福祉士は、いわゆる三大介護(入浴・排泄・食事)とよばれる身体介護を専門とする名称独占資格として位置づけられたのである。それは「私どもの専門領域が犯されてしまったのではないかという非常に強い危機感を持ったのです。＜中略＞言ってみれば、看護の“アイデンティティ”の喪失です。」(鎌田1993:60)とされるほど、隣接する看護学・家政学領域から様々な戸惑いや異論、反論が噴出する中での資格創設であった。豊田(2008)が「様々な議論を積み残したまま厚生省によって創設されたともいえる介護福祉士資格は、その議論の出発点を、まず『介護』とは何か、介護概念の検討を後追いするところから始めざるを得なかった」(豊田2008:156)と指摘しているように、介護概念の明確な定義がなされないままのスタートであった。養成教育がスタートした1988年に専門学校で学んだという安藤は、自らを「介護福祉士になるための知識・技術を教授される存在ではなかった。介護福祉士とはどのような専門職なのか、その見えない介護福祉士の輪郭を教員達とともに手探りで模索し、後輩達のために学びの道筋をつけてやることを使命とされた存在であった」と振り返っている(安藤2006:106)。このほか、一番ヶ瀬(1997)は資格創設当時、介護福祉士養成教育が、いわゆる偏差値教育、能力主義に傾いてしまうこと、本来の福祉教育の基本となるべき価値教育、人権教育が職業教育へと摺り返られることへの危険性に警鐘を鳴らしている。

当初の「社会福祉士介護福祉士学校職業能力開発校等養成施設指定規則(昭和62年)」によると、介護福祉士養成施設での教育内容は、一般教育科目・専門科目・実習の3区分となっており、総時間数は1500時間とされた。その内訳は、一般教育科目120時間と、実習(介護実習が450時間、実習指導が60時間)を含む専門教育科目1380時間とされた。専門科目には、①福祉関連科目(社会福祉概論、老人福祉論、障害者福祉論、社会福祉援助技術など)、②生活関連科目(家政学概論、栄養・調理、家政学実習、レクリエーション指導法など)、③心理・医療関連科目(老人・障害者の心理、医学一般、リハビリテーション論、精神衛生など)、④介護系科目(介護概論、介護技術、障害形態別介護技術など)があり、合計18科目であった。

養成においては、養成校出身者が有資格者として介護現場に多く就労するようになるにつれ、養成校を経ずに国家試験合格による資格取得者との差異が、「資質」等の表現で指摘され始め、数ある国家資格の中で唯一国家試験受験を免除された介護福祉士に対する養成校の責任や役割が問われてくることとなる。こうした背景の中で、養成教育への注目は、養成校における養成のあり方(養成の方針や理念、シラバス等)についての検討が主なものとなっていた。

#### 4-2. 養成中期：介護保険制度導入に伴うカリキュラム改正

国家試験合格による資格取得者と、養成校出身者の格差是正ともいえるべき指導が厚生省によって強化され始める中で、1997年には「日本介護福祉士養成施設協会」(以下、介養協と記す)の主体的な取り組みとして、「卒業時共通試験」が実施されることになる。1998年には約9割の養成校が参加し、以後協会に加盟する全養成施設が参加して毎年2月に実施されている。

一方、1998年9月には介護保険制度の導入に向けて、福祉専門職の質の向上に関する検討を行うことを目的に、厚生省社会・援護局に「福祉専門職の教育課程等に関する検討会」が設置され、翌年1999年3月に「福祉専門職の教育課程等に関する検討会報告書」がまとめられた。ここでは「期待される介護福祉士像」として、①感性豊かな人間性と幅広い教養を身につけ、意思疎通をうまく行って介護を必要とする人との信頼関係を築くことができること。②要介護者等の状況を判断し、それに応じた介護を計画的に実施しその結果を自ら評価できること。③介護を必要とする人の生命や人権を尊重し、自立支援の観点から介護できること。④他の保健医療福祉従事者等と連携し、協働して介護できること。⑤資質の向上を図るために自己研鑽とともに後進の育成に努めること。以上の5つが示され、ケアプラン策定やケアマネジメントの能力を付加した新たな介護福祉士像が明示されたのである。この報告書を受けて、中央社会福祉審議会は「社会福祉士介護福祉士学校職業能力開発校等養成施設指定規則の一部改正（平成11年10月22日厚生省令89号）」、「社会福祉士養成施設等における授業科目の目標及び内容並びに介護福祉士養成施設等における授業科目の目標及び内容について」を定め、養成教育課程の授業科目・内容を改正した。これを受けて介護福祉士養成施設ではカリキュラムを改正し、2000年度入学生より総時間数が1650時間となった。

主な改正内容は、①「一般教育科目」が「基礎科目」に名称変更されたこと、②専門科目は科目名称を変更し、17科目に再編されたこと（たとえば「精神衛生」は「精神保健」に、「家政学概論」と「栄養・調理」が統合されて「家政学概論」となる等）、③「基礎科目」、「専門科目」合計21科目、総時間数が150時間増加し、1650時間となったこと、④介護実習の中に「居宅介護実習」が必修化されたことであった。介護保険実施の直前、混乱する福祉現場を前に、各養成校は居宅介護実習の受け入れ事業所の確保に急遽追われることになった。

また、介護保険制度がスタートした後、2002年には、厚生省による養成校出身者の資質向上策の一環として「介護教員研修会」が開始されている。これは養成校の専任教員に対して、2008年度までに講習会の課程修了を義務付けるものであり、基礎分野2科目60時間、専門基礎分野4科目90時間、専門分野7科目150時間、合計300時間の履修内容であった。この時期、国家試験受験者数は漸次減少していくだろうという資格創設当初の厚生省の予測に反し、受験者数は増加の一途をたどっていた。国家試験の実技試験実施における困難等の背景から2004年度より「介護技術講習会」が開始されている。これは、一次の筆記試験に先立ち、事前に所定の講習を受講・修了することにより、実技試験を免除するという制度である。つまり、国家試験が免除されている養成施設での養成課程卒業生に対しても国家試験を課して、資格取得方法の統一が提言されたのである。実施に際しての負担を危惧する養成校側からの様々な疑問や反対の声が出される中、結果的には介護協会のほぼ全加盟校が参加することになった。また、同年7月には社会保障審議会介護保険部会での「介護保険制度見直しに関する意見（2004年7月30日）」では、「これからの介護職員の資格要件という観点からは、将来的には任用資格は介護福祉士を基本とするべき」という方向性が明示された。

この2004年時点で、介護福祉士の登録者数は前年度より5万人増加し、40万人を超えている。また、介護保険事業所における介護職員に占める介護福祉士の割合は、施設で約4割（38.7%）、在宅サービスでは約2割（21.9%）となっている。また、介護保険以外の身体障害者療護施設で36.8%、救護施設で36.3%と、社会福祉施設全体の介護職員のうち34.4%を介護福祉士が占めている。

このように、介護現場での登録者数の比率が増加する中で、任用資格の基準として介護福祉士資格の

資質担保のための資格取得の統一、多様な福祉分野での活動に対応した教育が今後の課題となっていた。

#### 4-3. 養成後期：「社会福祉士及び介護福祉士法」改正と新カリキュラムの登場

養成初期の段階から指摘されていた国家試験合格による有資格者と、養成校卒業による有資格者との差異の是正に対する様々な取り組みが実施される中、この頃から資格制度や養成のあり方に対する議論が活発に行われるようになる。

2004年に「介護福祉士教育における高度専門教育課程の研究会」によって、報告書「介護福祉士教育における高度専門教育課程の研究—専門介護福祉士養成システムの構築に向けて—」が示された。本研究会の目的は、「国民の新しい期待に応えられる高度な専門性をたずさえた福祉専門職となりうる専門介護福祉士の制度的位置づけを検討し、その養成のための高度専門教育課程を研究開発する」とされており、報告書においては、介護福祉士資格に加えて、「専門介護福祉士」資格の創設を提起している。具体的には、①認知症対応型、②障害者対応型、③居宅介護対応型、④介護予防対応型の4領域における高度専門介護福祉士の資格創設の必要性を掲げている。新設科目を含め25科目、2520時間以上の指定時間数のカリキュラム改定案を提示しており、当時の1650時間から870時間増、実に1.6倍の増加を提案しており、2年課程における履修では不可能になってくることから、3年課程への移行も提起している。

一方、厚生労働省の動きを見てみると、2006年1月、介護福祉士の資格取得方法の統一に向けた課題と高齢者・障害者の分野を視野に入れた身体介護以外のニーズへの対応等を議論するために「介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会」が設置されている。ここでは、12項目にわたる「求められる介護福祉士像」を提示するとともに、主に介護福祉士の資格取得方法の見直しと教育内容の抜本的見直しについて検討が行われており、具体的には以下の5つの項目に関する報告をまとめた。

##### (1) 資格制度のあり方

養成校卒業生に対しては、卒業後の国家試験受験の義務化、実務経験者に対しては実務経験3年に加えて、一定の養成課程での履修・終了の義務化、福祉系高校生に対しては、教育内容の充実を条件とした国家試験受験資格の付与を提言している。つまり、これまでの養成施設ルート、実務経験ルート、福祉系高校の3つのルートを残しつつも、養成校卒業生に対するこれまでの国家試験免除規定を廃止し、すべての者が一定の教育プロセスを経たのちに国家試験を受験するという方向で一元化を図ることが提言されたのである。

##### (2) カリキュラムの見直し

口腔衛生、ユニットケア、認知症対応等の観点から法定の1650時間では不十分であり、シラバスの内容の抜本的見直しを図るべきであるとされた。詳細は後述するが、介護福祉養成のための教育内容は、介護が実践の技術である性格から、その基盤となる教養や倫理的態度の涵養に資する「基礎科目」、対人援助や他職種との協働に必要な基本的知識としての「こころとからだのしくみ」、根拠に基づく適切な介護の提供に必要な「介護」の3つの領域による構成が提案されている。こうした教育内容の見直しのため、作業チームが設置されることとなり、「介護福祉士養成課程における教育内容等の見直し作業チーム」が「介護福祉士養成課程のカリキュラム案について」（2006年11月8日）の中間まとめを提示している。



### (3) 介護実習のあり方

「充実した実習の実施について、養成施設、介護施設をはじめ、介護関係者はそれぞれの役割を担い、積極的に取り組むべき使命がある」として、養成施設における教員のあり方や、実習施設や実習指導者のあり方を見直す必要があるとされた。具体的には、実習の拡充を図る観点から、「1施設5人以下」という実習生受け入れ要件を緩和すること、「原則として施設設置後3年以上経過した施設」という実習施設要件を緩和すること、また、実習指導者養成研修の拡大などが提起されている。

### (4) 介護福祉士養成施設のあり方

教員の資質向上（介護教員講習会以外の各種研修の実施と、受講・修了の義務化等）、施設設備の見直し、養成施設の情報提供・評価（養成施設がカリキュラム・シラバス・教科書等の教育内容や教員のプロフィール、施設設備の整備状況、実習先等の情報提供を行うこと、養成施設を評価するための第三者評価等のシステムの開発）などが提起されている。

### (5) 生涯学習とキャリアアップ

「介護福祉士の国家資格は基礎的能力と位置付けられるものであり、介護福祉士は、資格を取得した後も、介護を取り巻く環境の変化や介護技術の進歩に対応するために、生涯にわたって自己研鑽し、介護の専門的な能力の向上に努める必要がある」として、体系的な研修制度の構築、介護福祉士の能力の向上が処遇の改善や昇進につながっていくようなキャリア開発支援の仕組みが求められるとした。介護サービスを担う施設長や生活指導員の任用要件の見直しや、潜在的介護福祉士への研修なども検討されている。また、「Generalな介護福祉士の資格をベースとして固め、その上にSpecialな領域に特化した『認定専門介護福祉士』の認定（例：認知症、障害）を行うという構造が必要」として、介護協による前述の「専門介護福祉士」創設案について前向きな評価を示している。

検討会は合計8回開催され、2006年7月5日には「これからの介護を支える人材について—新しい介護福祉士の養成と生涯を通じた能力開発に向けて—」と最終報告を提示している。

その後、資格制度に関しては、社会保障審議会福祉部会で具体的なあり方について審議が行われ、「介護福祉士制度及び社会福祉士制度の在り方に関する意見」（2006年12月12日）の意見書が取りまとめられた。さらにこの意見書における指摘等を踏まえた法改正案が2007年3月14日第166回通常国会に提出され、第168回臨時国会において「社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律」（平成19年法律125号）が11月28日に可決成立し、12月5日付で公布された。

一方、教育内容の見直しに関しては、2007年12月「介護福祉士養成課程における教育内容の見直しについて（案）」、「新しい介護福祉士養成カリキュラムの基準と想定される教育内容の例（案）」が提示された。さらに2回のパブリックコメントを経て、「社会福祉士及び介護福祉士法施行規則等の一部を改正する省令」（平成20年厚生労働省令第42号）等の関係省令を制定した。また、「社会福祉士養成施設及び介護福祉士養成施設の設置及び運営に係る指針について」（平成20年3月28日厚生労働省社援発第0328001号）を通知して、介護福祉士養成施設での教育内容の基準を定めた。

#### 4-4. 新カリキュラムの概要

前述の通り、2007年「社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律」の可決成立・交付により、介護福祉士の資格取得方法を一元化すること、介護福祉士の定義・義務規定が見直されること等が決まった。従来の身体介護にとどまらない新たなサービスへの対応が明示されており、2008年には介護福祉養成施設における教育内容の抜本的な見直しを図る、いわゆる新カリキュラムが示された。この見直しにあたっての基本的視点として、個別ケアや認知症ケア等の新しいケアモデルへの対応が掲げられており、12項目からなる「求められる介護福祉士像」を設定して、それを実現していくことが資格取得後のキャリアアップを含めた最終目標とされた。新カリキュラムでは1800時間の指定時間となり、その内容は介護実践の基盤となる教養や倫理的態度の涵養となる「人間と社会」(240時間以上)、尊厳の保持や自立支援の考え方を踏まえ、生活を支えるために必要な専門技術・知識を学ぶ「介護」(1260時間以上)、多職種協働や適切な介護の提供に必要な知識を学ぶ「こころとからだのしくみ」(300時間以上)の3領域に再構成された。

図表 2-3: カリキュラム比較表

旧・2年課程			1650
	教育内容	時間数	
基礎科目	人間とその生活の理解 (内容自由)	120	
	小 計	120	
専門科目	介護概論 (講義)	60	
	医学一般 (講義)	90	
	精神保健 (講義)	30	
	社会福祉概論 (講義)	60	
	老人福祉論 (講義)	60	
	障害者福祉論 (講義)	30	
	リハビリテーション論 (講義)	30	
	社会福祉援助技術 (講義)	30	
	社会福祉援助技術演習 (演習)	30	
	レクリエーション活動援助法 (演習)	60	
	老人・障害者の心理 (講義)	60	
	家政学概論 (講義)	60	
	家政学実習 (実習)	90	
	介護技術 (演習)	150	
	形態別介護技術 (演習)	150	
	介護実習指導 (演習)	90	
	小 計	1080	
	介護実習 (実習)	450	
	合 計	1650	

新・2年課程			1850
領域	教育内容	時間数	
人間と社会	人間の理解	人間の尊厳と自立	30以上
	必修	人間関係とコミュニケーション	30以上
		社会の理解	60以上
	選択	※上記必修科目のほか、選択科目	
	小 計	240	
介護	介護の基本	180	
	コミュニケーション技術	60	
	生活支援技術	300	
	介護過程	150	
	介護総合演習	120	
	介護実習	450	
	小 計	1260	
こころとからだのしくみ	発達と老化の理解	60	
	認知症の理解	60	
	障害の理解	60	
	こころとからだのしくみ	120	
	小 計	300	
	医療的ケア	50	
	合 計	1850	

介護福祉士養成講座編集委員会編(2015)『新・介護福祉士養成講座10 介護総合演習・介護実習 第3版』中央法規出版, p.4より引用。

この新カリキュラムにおいては、それまで単独の領域として設定されていた「家政学」の科目名が消滅し、家政系科目は「介護」領域の中の「生活援助技術」の一部として、わずかにその内容を確認できる程度になっている。この点については「家庭生活を中心とした人間生活全体を研究対象としてきた家政学の科学的知識・技術を体系的に学ぶことなく、特定の場面を想定したかたちで、部分的な知識・技術を習得するという新カリキュラムの教育内容・方法では、利用者の多様な生活事象に対応するという意味で応用性に乏しく、限界がある」（中川ほか 2009：190）などの批判がある。また、「社会福祉概論」の名称が消え、社会福祉の理論や演習関連科目は、どの領域に再編されたのか確認することができない。強いて言えば相談支援の技術について、「介護」領域の中の「コミュニケーション技術」としてごく一部が触れられている程度である。こうした「福祉の消滅」については、「科目や内容から社会福祉という文言がことごとく消え、介護福祉については介護と表記されていることである。介護福祉士の資格法であるにもかかわらず、介護士の養成に変質してしまう」（井上 2008：2）と指摘されているとおりである。さらに、サービス利用者の豊かな社会生活のために必要であろう「レクリエーション活動援助法」についても独立した科目がなくなり、「介護」領域の中の一部として設定されている（図表 2-3 参照）。

「介護福祉士のあり方及び養成プロセスの見直し等に関する検討会」の報告書で示されているように、改正カリキュラムの内容は、介護福祉士の国家試験での水準であり、「介護を必要とする幅広い利用者に対する基本的な介護を提供できる能力」に対する教育内容、現場での介護サービスで求められる知識・技術を網羅する形となっている。つまり、現場で必要とされる実践的能力や政策に対応する人材育成を目指すことに重点が置かれており、政策的に拾いきれていないものも含めた多様なニーズに対応する、いわば介護の本質ともいうべきものが見えてこない。

## 5. 小括—国家主導で展開されてきた介護福祉専門職の育成—

本章では、介護人材の育成に関わる政策の展開と、養成教育についてカリキュラムの変遷を概観した。そこから明らかになったのは、制度・政策が現場で働く職員たちの声を十分に拾い上げて展開されたものではなかったということであり、それは介護福祉士資格創設の際にも顕著にあらわれていた。資格制度創設について、当時、特養に勤めていた寮母、高屋は次のように述べている。

（国家資格を）「よくわからないけど、とりあえず取っておいた方が安心だ」という気持ちの背景には、現在の寮母という仕事の持つ不安定さが、大きく関係していると思います。お年寄りのオムツ交換や、入浴介助等、寮母の業務は肉体的な重労働です。又、ギリギリの人員配置で、一人ひとりが常にフル回転していますから、腰痛等のからだの故障は、ほとんどの職員が持っています。そんな中で、若くても腰痛のために業務をこなせなくなれば、仕事を辞めざるをえませんし、いつまで続けられるだろうか、結婚したらもう無理だろうから、等々の不安を常に抱いて働いています...

この仕事に前向に取組めば取組むほど、安定して、長く続けていけるだけの、何らかの依りどころが欲しいと願うのは当然であり、その願いが今回の資格制度への期待へとつながったという面もあるのではないのでしょうか。（高屋 1990：73-74）

当時と比べると、介護技術が発展してきたとはいえ、高屋の言う「不安」は、現在特養で働く職員た

ちも少なからず抱いているものではないだろうか。「社会福祉士及び介護福祉士法」が制定されて 30 年経過した今、この専門資格が現場の職員にとって仕事の継続に結びつく「依りどころ」の 1 つとなったのだろうか。

さらに、高屋は次のようにも述べている。

実際の試験内容を見て目につくのは、「知識」と「技術」でした。社会福祉制度と、医療や家政学にまでわたる幅広い関連分野に関する基礎知識、そして、介護や、レクリエーション、ソーシャルワーク等の技術等です。他のさまざまな分野の資格を考えると、知識・技術を試験するのは当然、と思われるかもしれませんが、しかし、老人ホームの現場で感じるのは、知識や技術を持っているのは前提条件であり、それらをどういう立場で、どういう目的で使いこなすのかこそが、腕の見せどころ、専門性ではないか、ということです。

社会福祉制度に基づく、福祉施設や諸機関の仕事は、そもそもは、憲法に謳われている、人間らしく生きる権利を出発点としています。老人や、障害者等の各分野それぞれの条件の中で、それをどう具体的に実現していくかという点が、私達福祉従事者の最も大切な役目だと思います。ここがシルバー産業と、もっとも違う点です。(高屋 1990 : 74-75)

「社会福祉士及び介護福祉士法」制定前後から活発に議論された「福祉マンパワー論」は、福祉現場における権利保障の観点に根ざしたものであったのだろうか。「新・人材確保指針」にみたように、「福祉・介護サービス」という用語を用いて、従来の社会福祉従事者と、市場原理を背景とし、営利追求を第一義的な目的とする民間企業の従事者を、共通の枠組で捉えて育成するというのが、国が示している方向性である。憲法で保障された、国民の生存権を保障していくものとしての介護保険制度ではなく、「成長産業分野」としての「福祉・介護サービス」という視点が、一貫してこの間の人材育成政策の展開の前提として存在している。権利保障の観点に立った専門性の内実をしっかりと示していくことなしに、「介護労働の魅力」を伝えることはできない。昨今の人材難を乗り切るためには、現場における実践継承の営みに目を向けながら、こうした観点に立つ「福祉・介護サービス従事者」の育成・養成制度の展開が求められるのではないだろうか。

### 第3章 養成教育の中で介護現場が果たす役割と課題

#### 1. はじめに

第2章では、「介護人材育成に関わる政策の展開と課題」として、わが国における介護人材の育成に関わる政策の展開、介護福祉士養成カリキュラムの変遷を概観した。本章では、介護福祉士養成教育、とりわけ介護実習における学生たちの学びや介護実習指導者の役割、介護老人福祉施設における介護実習受け入れの意義等について触れながら、養成教育・介護実習の実態と現代的課題について考察する。

#### 2. 養成教育における現場実習の位置づけ

新カリキュラムにおける介護実習について見てみよう。旧カリキュラムでは専門科目としておかれていた「介護実習指導」（90 時間）が、新カリキュラムでは「介護総合演習」（120 時間）として、「介護」領域のなかに「介護実習」（450 時間）とともに位置づけられた。総数 450 時間（2 年課程の養成カリキュラムの場合）ともなれば、全カリキュラムの 4 分の 1 を占める重要な位置づけである。新カリキュラムにおいては実習時間そのものに変更はなかったものの、実習施設については従来の「入所施設」と「居宅サービス事業者」という区分から「実習施設・事業等（Ⅰ）」と「実習施設・事業等（Ⅱ）」という区分が設定され、それぞれの施設基準が示された。特に、「実習施設・事業等Ⅱ」については具体的要件として以下の規定がみられる。

- 実習指導マニュアルを整備し、実習指導者を核とした実習指導体制を確保できるよう常勤の介護職員に占める介護福祉士の比率が 3 割以上であること。
- 介護サービスの提供のためのマニュアル等が整備され、活用されていること。
- 介護過程に関する諸記録（介護サービスの提供に先立って行われる利用者のアセスメントに係る記録、実際に提供された介護サービスの内容及びその評価に係る記録等）が適切に整備されていること。
- 介護職員に対する教育、研修等が計画的に実施されていること。

さらに、施設における実習指導者の要件も大きく変わったことは注目せねばならない。「実習施設・事業等（Ⅰ）」に区分されている施設の場合は「介護福祉士の資格を有する者又は 3 年以上の介護業務に従事した経験のある者」とされ、それまでのものと比べると要件が緩和された。一方、「実習施設・事業等（Ⅱ）」に区分されている施設の場合は「介護福祉士実習指導者講習会を修了した者、その他そのものに準ずる者として厚生労働大臣が別に定める者」となり、要件が強化されている。

次に、養成教育における実習の位置づけについて考察する。図 3 - 1 で示したように、「介護総合演習」では、理論学習や演習と関連付けながら、まずはそれぞれの実習に向けて、より効果的な実習が展開できるよう事前準備を行う。そして、実習中も巡回指導や帰校日が設けられ、また必要に応じて施設側と相談の上、カンファレンスや反省会を実施して、学生の実習が円滑に行われるようにバックアップしていく。そして、実習終了後には振り返りをし、次の実習課題につなげていく。

図表 3 - 1 : 介護実習の主な流れ

実習前

- ①実習施設・事業所を理解するための学習
- ②利用者を理解するための学習
- ③介護実習に臨むためのマナーや心得の学習
- ④個人票（プロフィール）の作成，実習先への提出
- ⑤実習計画書（個人）の作成，実習先への提出
- ⑥実習施設・事業所の事前訪問
- ⑦介護技術の復習，点検



実習中

- ①実習計画に基づいた実習を行う
- ②実習指導者から指導・援助を受ける  
例）業務や利用者のガイダンス，日々の指導，夕方の反省会，中間総括や最終日の反省会，  
悩みの相談等々
- ③巡回指導員から指導・援助を受ける  
例）記録の書き方指導，介護技術やコミュニケーション技術の実際の指導，アセスメント  
に関する指導，悩みの相談等々
- ④帰校日  
介護過程の課題分析や介護計画の立案，計画に必要な物品の準備



実習後

- ①介護実習の自己評価
- ②実習施設・事業所の評価や教員の評価から自己洞察，自己覚知，課題の明確化をおこなう
- ③実習記録の整理，書き直し
- ④実習報告書（個人）の作成
- ⑤実習報告会
- ⑥事例検討会

介護福祉士養成講座編集委員会編（2015）『新・介護福祉士養成講座 10 介護総合演習・介護実習 第3版』中央法規出版，p.18 より筆者作成

介護実習は学内で習得した知識・技術を実践的に体験し，学びを深める機会である．理論と実践を統合し，利用者の生活を支援するための様々な介護技術の習得や，人の尊厳を守ることの意味を理解すること，介護観の形成等が目的とされる．具体的に「介護福祉士養成課程における教育内容等の見直しに

ついて」の中で厚生労働省が示している実習の枠組みについて見てみると、大きく実習Ⅰと実習Ⅱが設定されている。実習Ⅰは「利用者の生活の場である多様な介護現場において、利用者の理解を中心とし、これに併せて利用者・家族との関わりを通じたコミュニケーションの実践、多職種協働の実践、介護技術の確認等を行うことに重点を置いた」実習であると位置づけられている。実習Ⅰを実施する「施設・事業所（Ⅰ）」について、「利用者の暮らしや住まい等の日常生活の理解や多様な介護サービスの理解を行うこと」ができるように、「利用者の生活の場として、小規模多機能型居宅介護事業、認知症対応型老人共同生活援助事業を始めとして、居宅サービスを中心とする多様な介護現場」を実習先として提案している。

一方、実習Ⅱについては1つの施設・事業等において「一定期間以上継続して実習を行う中で、利用者ごとの介護計画の作成、実施後の評価やこれを踏まえた計画の修正といった一連の介護過程のすべてを継続的に実践することに重点を置いた」実習であると位置づけられている。つまり、すでに終えている実習Ⅰでの体験を踏まえながら、実習Ⅱでは、介護技術やコミュニケーション技術を用いて個別的な生活支援を展開することになる。そうした具体的な支援は、介護過程という援助手法に基づいた専門的・計画的なものであることを理解し、体験することが求められるのである。一連の介護過程を展開することは、必然的に長期間の実習時間を要する。また、実習Ⅰで学んだ「利用者・家族とのコミュニケーション能力」、「多職種協働についての理解と実践力」、「介護技術（生活支援技術）の実践力」を活用して、担当する利用者を理解し、支援することとなる。そのため、実習Ⅱは介護実習の総時間数の3分の1（150時間）以上行われなければならないとされている。

### 3. 施設実習における学生たちの学び・気づき

先述したように、介護実習は学内で習得した知識・技術を実践的に体験し、学びを深める機会である。理論と実践を統合し、利用者の生活を支援するための様々な介護技術の習得や、人の尊厳を守ることの意味を理解すること、介護観の形成等が目的とされる。では、介護実習において、実際に学生たちはどのような学びや気づきを得ているのだろうか。

#### 3-1. 先行研究の概観と研究目的

介護実習における学生の学びについては、宮堀・鈴木（2000）や木田・武藤（2006）、中村（2007）、小松（2007）、占部（2009）、平澤（2012）、吉田ら（2015）など多くの研究業績の蓄積がある。たとえば、平澤（2012）は、「介護福祉士養成施設における学生の介護福祉実習での学び—ポートフォリオを実践して—」と題して、実習を通じた学生の気づきについて研究成果を示している。具体的には、介護福祉士として「受容力」、「共感力」、「傾聴力」、「観察力」、「感受性」、「人間関係構築力」、「目標設定力」を持つことの重要性に、学生たちが自らの実習を振り返ることで気づいたと述べている。また、吉田ら（2015）は、「介護観の分析からみた介護実習の効果評価研究」として、介護観に着目して、学生たちの成長を捉えている。新カリキュラム以降の学生の介護観の研究について石田ら（2011）や鴻上ら（2014）が報告しているが、吉田らの研究は、実習報告書を用いて、実習による学生たちの介護観の経年変化について縦断的に分析を行っており、示唆に富んでいる。吉田らは、介護観を「ケアの方向性・考え方」だけでなく働き方や仕事への取り組み方を含むものとして広く捉えており、そうした介護観を「実習についての感情・思い」、「生活支援技術」、「介護に関する価値」、「利用者主体のケア」、「実習の態度」、「利

用者像」,「介護過程」,「実習の場」とカテゴリーを設定して,4年制大学での介護実習を経るごとにどのような変化がみられるか検討している.たとえば,「生活支援技術」について,「2年次は主として,排泄の工夫,入浴介助,食事介助など具体的な生活支援技術の内容があげられていたが,3年次は利用者との寄り添い,コミュニケーション,4年次は信頼関係,家族支援,利用者の立場に経つ,多様な支援方法などが記述」(吉田ら 2015:46)されていたことをあげ,生活支援の技術的な項目ではなく,支援に当たっての価値観や考え方,支援の範囲の拡大がみられたとしている.吉田らの研究は著者が在籍する4年制大学において,新カリキュラムのもとで学んだ平成21年度入学,平成24年度卒業生10名を対象としており,短期大学や専門学校においては差異があるのか等についての検討はなされていない.また,それぞれのカテゴリーの関係性についても,さらなる検討の余地があると考え.

本節では,4年制大学だけでなく,短期大学や専門学校等に在籍し,実習を経験した者も研究対象とし,さらに実習における学びや気づきが,介護福祉士として入職したあとの実践や仕事のモチベーションにどう結びついているのかも含めて検討をおこなうことを目的とする.

### 3-2. 研究方法

①関西圏の社会福祉法人(A・B・C法人)の特別養護老人ホームから協力を得て,2014年3月に介護福祉士養成課程を修了した新卒者6名を対象者として設定し,聞き取り調査を行った.調査対象者の基本属性は図表3-2にまとめた.なお,6名のうち4名は養成校在学中にA・B・C法人にて介護実習を経験し,その経験がきっかけとなって就職している.調査期間は2014年6月~7月であった.筆者を含む2名の調査員が半構造化面接の手法を用い,調査対象者の話に合わせて質問の順番や聞き方を変えていくという形をとった.

②筆者が勤める介護福祉士養成校(専門学校)の「介護過程」科目における,レポート課題「わたしの介護観」について,2015年度入学者23名のうち調査協力を得られた20名を対象にレポート内容の質的分析をおこなった.

図表 3-2 新卒者の基本属性と実習歴

		S-1	S-2	S-3	S-4	S-5	S-6
性別		女性	女性	男性	女性	男性	女性
調査時年齢		22歳	23歳	20歳	35歳	24歳	20歳
所属法人		A法人	A法人	B法人	C法人	A法人	A法人
所属事業所		E特別養護老人ホーム	O特別養護老人ホーム	J特別養護老人ホーム	P特別養護老人ホーム	N特別養護老人ホーム	N特別養護老人ホーム
養成校種別		4年制大学(福祉系学科)	4年制大学(福祉系学科)	短期大学(介護系学科)	短期大学(介護系学科)	専門学校(介護系)	短期大学(福祉系学科)
実習Ⅰ	実習先・日程	グループホーム(5日間) 通所リハビリ(3日間) 身体障害者施設(1週間) 介護老人保健施設(1週間)	グループホーム(5日間) 通所リハビリ(3日間) 身体障害者施設(1週間) 介護老人保健施設(1週間)	グループホーム(10日間)	特別養護老人ホーム・同施設内ショートステイ(あわせて2週間)	介護老人保健施設(2週間)	特別養護老人ホーム(2週間)
	学年	※実習Ⅰと実習Ⅱを同時期に連続して実施		1年生	1年生	1年生	1年生
実習Ⅱ	実習先・日程			特別養護老人ホーム(18日間)	特別養護老人ホーム(1ヶ月)	特別養護老人ホーム(2週間)	介護老人保健施設(1ヶ月)
	学年	2年生	2年生	1年生	1年生	1年生	2年生
実習Ⅲ	実習先・日程	特別養護老人ホーム(1ヶ月半)うち一週間は通所介護	特別養護老人ホーム(1ヶ月半)	特別養護老人ホーム(1ヶ月)	特別養護老人ホーム(1ヶ月)	特別養護老人ホーム(3週間)	身体障害者施設(1ヶ月)
	学年	3年生	3年生	2年生	2年生	1年生	2年生
実習Ⅳ	実習先・日程	訪問介護(4日間)	訪問介護(4日間)	なし	なし	特別養護老人ホーム(5週間、うち数日は訪問介護)	訪問介護(1週間)
	学年	4年生	4年生			2年生	2年生



### 3-3. データの収集と分析方法

インタビュー調査項目については、主に養成校での介護実習を振り返ってもらった。具体的には①基本属性、②各実習段階の実習先とスケジュール、③実習前・実習中・実習後それぞれの学習内容と自己の変化、印象深かったこと、④養成校入学から現在（入職後3～4ヶ月）に至るまでの介護観の変化、⑤養成校のカリキュラムや教育内容への評価、⑥養成校教員や施設の実習指導者の指導内容、⑦現職・現職場を選んだ理由であった。

レポート課題については、1年次・2年次の実習を経るごとに「今あなたが思っている『介護』とはどのようなことか」、「実習前と実習後の気持ちや考えの変化について」、「実習中、わからなくて困ったことやうまくできなかったこと」、「現場実習を経験して、介護福祉士にはどのようなことが必要だと考えるか」、「施設実習の経験を踏まえた上で、将来、現場に入った時どのような介護を行っていきたいと考えるか」などの設問を設定したレポートに取り組んでもらい、内容の分析を行った。

インタビュー調査に関しては逐語録を作成した。両調査から得られた内容についてはKJ法（川喜田1967）を用い、分類・整理を行った。特に、介護実習中に学んだこと・気づいたことに着目して、元ラベルを作成した。さらに取り出したラベルを並べて、類似性を検討しグループを編成した後、表札（見出し）をつけた。グループ化を繰り返しおこない、まとまったものを最終ラベルとした。

### 3-4. 研究結果

調査データの分析の結果、10のサブ・カテゴリーが生成され、それらを3つのカテゴリーに集約させた。以下、カテゴリー（最終ラベル）を【 】, サブ・カテゴリーを[ ], 切り取った文章データ（下部に破線を表記する）を示す。

#### 【利用者に関するもの】

##### [利用者への理解]

利用者の中には、認知症やいろんな人がいるので、その人にあった介助の仕方がある。言葉が話せなくなったり、名前がわからなくなったり、手や足が使えるのにしっかり行動ができなくなったり、きちんと見えたり聞こえなくなったり、自分が何をしているのか認識できなくなったり、利用者が不安になったり、怒ったり、大声を出したり、ストレスを感じたりしないように、どうしていけばいいかもっと学びたい。（学生レポートより）

最初の実習は特養だったんです。やっぱ認知症の方ばかりで、いろんな行動されるんですよ。私たちからしたら「なんでそんなことしてるんやろう」みたいな。何でも食べたり、ガンガンガンとかぶついたり。でもなんか職員さんが言われるのはその方の過去の、今までの生活とか思いとかでその行動につながって…。私は「認知症イコールそういう行動をするんだ」って思い込んでいたんだけど、そういうことするには理由がある、その人の思いがあるということがわかって、それなら寄り添っていかないといけないなっていうふうに思うようになりました。（S-6さん）

##### [利用者を理解する方法]

利用者さん1人を選んでケアプランを立てるという段階で、その利用者さんが短期記憶の弱い方で1度

話したことをまた 5 分後に話されるような方だったんですけど、その方のアセスメントをする際に、「こういうことは好きですか」とか「この施設をどう思っていますか」とか聞いたりするんですけど、その日によっておっしゃることが変わっていった（笑）。「この利用者さんこうなのかなー」と思ってケアプランをちょこちょこ立てようと思ってたんですけど、また別の日に改めて聞いてみると情報が違うなというのがありまして、そこが困りました。でも、何回か聞いてるうちにその利用者さんが施設のことを前に働いてた職場だと勘違いされていることに気がついて、＜中略＞アセスメントとるにしても、得られる情報もパターンがすごく少なくて、自分が関わっている状態じゃなくて、1 回距離をとって利用者さん同士が話してる状態だったり、他の職員さんと話されているときはどうなのかなと見ていたりしました。（S-5 さん）

#### [利用者との向き合い方]

1 番思ったのが、一瞬一瞬を大切にすること。やっぱり私が休みの日とかに亡くなってる方とかいらっしやって、次の日に行ったらその方がいないとか、そういうことがあったので、やっぱりその時々を大切にしようと、思いましたね。それは今もモットーにしています。実習中にそういうのに気が付けたんで。（S-2 さん）

技術が必要なのはもちろんのこと、利用者を尊重する気持ちが大切だと考えた。介護は何らかの障害や病気を患い、普通の生活が困難になった利用者が対象となる。介護福祉士はお世話をするのではなく、利用者に普通の生活、それができなくてもそれに近い生活ができるように支援するのが仕事。利用者の意思や気持ちを尊重し、利用者を敬う姿勢が大切であるとわかった。（学生レポートより）

施設の実習でやったんですけど、「待って」って言われると 5 分くらいでも 10 分～15 分くらいに感じたんですよね、その「待って」っていう一言で。なのであんまり使わないようにしようって。（S-2 さん）

利用者さんにもやってほしくないっていうことが自分と同じようにももちろんあって、介助するにしても、入浴介助、排泄であったりっていうのも自分も嫌ですし、利用者さんも見られるの恥ずかしいですし、本当にその人の思いに寄り添った介護が大切であると感じました。たとえばおむつ交換であっても、学校で学んだのはタオルを上からかけて見えないようにして介助をおこなうことであったりとか、ちょっとした気づきっていうのがすごい大事だと思って、羞恥心に配慮したりとか、お湯をかける前に自分で温度を確認してから洗うとか、当たり前のようなことなんですけど、実際にやってみるとできてなかったりしたんで、そういう気づきっていうのはすごい大事かなというのはここに入職する前、実習というか学校で学んだっていう中ではよかったかなと。（S-5 さん）

第一段階の実習では利用者さんとお話だけやったけど、第二段階の特養では食事の介助とかトイレの介助とか全部見て、そのときたまたま 1 日目に転倒されるっていうのを僕が第一発見者で見て、転倒なんて僕見たことなくてショックで、もうちょっと…「介護、マジかあ…」ってなりましたね。それで僕もうすごく落ち込んで、「あ、介護ってこんなもんなんや」って思って、18 日間あったんですけど、9 日目でいったんやめました。いったん中断してもらいました。「もう僕あきません」って、理想があったん

ですよ、理想。転倒を防ぎたいとか、食事は美味しく食べてもらいたいとかあったんですけど、理想があっても現場で転倒したの見て「マジかあ」と思って「こんな毎日見るんやったら嫌や」って思って、＜中略＞でも、高齢者と話すのはすごい楽しかったんです。やっぱり元気をもらえて、楽しかったんです。そのとき相手の立場になって考えてみると、自分も落ち込んでるときに友達とか家族とか話を聞いてくれる人の存在ってすごい大切って気がついて。じゃあ、もし自分が介護福祉士になったときに…やっぱり施設に入られる方って、入りたくて入ったってわけではない方もおられるわけで、知らない人にご飯食べさせられて、決まった時間、自分の入りたいタイミングでお風呂入れなくて。そういう悲しい思いを抱いているわけで。僕がそういう思いをしたわけだからその思いはわかるわけじゃないですか、その思いがわかるから…わかってあげたいというか。だから僕は笑顔を大切に、そのときに気がつきましたね。それからもう介護がすごい…転倒もありましたけど、それ以上に魅力があって、言葉では説明できないですけど。(S-3 さん)

このように介護実習を通して学生たちは、利用者像を理解し、利用者と接するときには何を意識すべきか、彼／彼女らなりの答えを見出していることがわかる。利用者の抱える苦しみや不安に寄り添うこと、排泄介助といった細かな場面でプライバシーに配慮し、尊厳を守ること等、目指す介護福祉士像が浮かびあがっている。

#### 【自分自身に関するもの】

##### 【気持ちやモチベーションの変化】

「なぜ私は介護職を選んだのだろうか」と思った。「この仕事は自分に向いていないのではないか」、「憧れだけではできる仕事ではない」、「生半可な気持ちでやっていけるものではない」など、様々な考えが実習中に頭をよぎった。でも利用者の「ありがとう」の一言、表情がだんだん明るくなっていく過程に自分が携わったという事実、利用者が笑顔になった瞬間などを見ると、そのような考えは消えて「もっと楽しんでもらいたい」、「どうすれば利用者は笑顔になってくれるだろうか」と前向きな気持ちになった。介護現場で働くということは、想像しているよりもずっと厳しく、きついものだと思うが、利用者の喜びに携わることができる、やりがいのある仕事だと思う。(学生レポートより)

はじめての実習に行くまでは自分の理想があったわけです、介護はこんなやみたい。でも現実を知って。じゃあ現実を知ってどう対応していくかっていうのを考えるようになって。まだ 2 年あるわけで実習もあるし、「これからじゃあ自分どうしたらいいの？」っていうふうに。ちゃんと実習担当の方も指導してくださったので、逆にモチベーションあがりました。そこでなんか落ち込んだんですけど、それ以上に課題が見つかって、「じゃあ次どうしたらいいんだろう」というのが見つかった。(S-3 さん)

実習で 1 人選んで…。そのときに職員さんから遠ざけられてる人、介護拒否があって書いてあった方がいて、その人を対象にして。その人とは最初全然コミュニケーションとれなくて「あんた帰れ」って言われて、おにぎり投げられたりして、このへんつねられたりして。「なんでなんやー」って思って。「なんでそんなに嫌なんかな」って思って。それで調べてみたらその人は言葉遣いにすごい厳しくて、もともとそういう仕事してはって、上の仕事して自分が地位があるから言葉遣いが悪かったら「あんた、

私に対してどう思ってるの？」ってなる。そういうのを調べて何日間か関わっていたら、認めてくださって、初めて笑ってるところを見て、自分の可能性を見つけて、そんな簡単なことですよ、その人のことを調べて、どうしたらその人と関われるのかなって考えて、そんな僕、勉強とか苦手なんです、できないんですけど、自分でもできることあるんやって思って初めて得た達成感ですかね。人のためにできることがあるんやって実感して、成功体験ですね。(S-3 さん)

#### 【仕事への適性】

やっぱ認知症なんで、1分前のことを忘れて同じ話をするじゃないですか。そういうのを延々聞く、イライラする方もいるじゃないですか、職員によっては、「何回言うねん！」みたいな、でも私は別にそんなことなく、そのときに「あ、向いてるかも」って思いました。グループホームでもいいかなって思いました。働くの、＜中略＞不思議でしたよね、そんな1分前の話を何回もするって、すごくないですか、それを何回も1日ずっと繰り返すって不思議、不思議やから面白いっていうか…面白いっていうのはおかしいですけど、それでそこから認知症に興味を持つようになりました。(S-2 さん)

ヘルパーは僕、向いてないなと思いましたがね。やっぱ男性に対して…利用者さんが女性の方ばかりなので男性は料理ができひんとか家事がへたくそやとか、結構、家事の手伝いが多いんですよ、介助とかじゃなくて、「女性のほうが安心する」って言われて、「あんた笑顔だけはあんだけど他はあかん」って、もうヘルパーはあかんってなりました。(S-3 さん)

#### 【実習態度】

2段階のときに実習指導者さんに2週目のカンファレンスのあとに「実習生が受身になりすぎ」って言われて、「コミュニケーションとることも大事だけど、そっちのことばかりに集中しとって1日のうちに今トイレに行こうとされている人がいたら、言われてから動くのではなくて自分から動けるように、自分で様子を見て動いてほしい、もうちょっと積極的に」と言われて、いろんなところを介護福祉士って見て動かないといけないんだなと思った。1人じゃなくてたくさん利用者さんがいらっしゃるから、生活のリズムに合わせて、寝ようとされてるなら転倒とかされても危ないし、周りを見て自分から動かなきゃいけないんだなと思いました。(S-6 さん)

このように、実習を通してモチベーションの変化や達成感を得た経験が語られている。このほかにも、実習生が「介護過程の展開」としておこなった利用者への働きかけが実を結び、ポジティブな結果につながった事例が複数あり、実習生の側には達成感・成功体験として印象に残っていた。さらに「向いている」、「向いていない」といった仕事への適性についても自覚が芽生えていた。

#### 【介護現場・実践に関するもの】

##### 【個別ケア】

学校の授業では、「この病気の人にはこう対応するんですよ」と言われていたのに、現場では「この病気はそうやるんじゃないくて…」と言われ、学校で教わったことがそのまま使えないことがあった。職員さんから「どんなことでもそうだけど、その場、その場で対応が変わったり、言動が変わったりするから、

教科書通りにするのも良いことだけど、自分の判断力も身につけた方が1人1人の利用者に接しやすい」と言われた。＜中略＞利用者1人1人のことをよく知って、どのようなことをすれば利用者が快適に過ごせるのかを考えなければならないと思った。（学生レポートより）

やっぱ現場は違いますね。教科書どおりではないし、1人1人に合わせて、その方の能力を活かして技術をするので。教科書に載ってるやり方でもないし、授業で習う通りでもないし。授業で習ってるけど、また現場で新たに習うというか、もうスタートですよ。学校では基礎、一応基礎として残ってるけど、ほぼ現場は応用って感じなんで。まあ基礎ができてないと応用もできないですけど。（S-2さん）

介護の技術としては1段階とか2段階では「その人に合った介護」っていうのはわからなかったんですけど。現場で「この人はこういうことだからこういう移乗の仕方してるんだよ」って一人ひとりに合った介護って大切だなって思った。全然持ち方とか違う。職員の体型、女性・男性でも違いますし。3段階、4段階で「一人ひとりに合った介護技術を身につけたいな」って思いました。（S-6さん）

#### [ケアの根拠]

やっぱ根拠をわかってないと、できないっていうか。できるっちゃできるんですけど。起床も着床もできるっちゃできるけど。クッション入れるとか、なんでクッション入れるかって根拠わかってないと意味がないよってその指導者の方に言われましたね。「クッション入れるのは入れるけど、その根拠は？って聞かれたときに答えられるかどうかやで」って言われて、「たしかに！」と思って。（S-2さん）

実習指導の職員さんが「もうなんでもしたらいいんちゃう」って。「実習なんやから、何かをできなあかんわけじゃなくて、学んでほしい」って。たとえば介助の仕方でも「介助の仕方なんて別にどうでもいいんや」と。それは施設に入ったときにどうせ覚えるんやから。その方になんでそういう介助をしているのかっていうエビデンス。なぜそれをやるのかっていう根拠を考える。その言葉に僕は感激して、職員さんすごいなって思って。（S-3）

#### [多職種協働]

実習を通して、必要だと考えることはチームワークである。障害者の方の中で、日常生活で全く動かない利用者に対しては、食事の量を日によって調節するために栄養士が自ら利用者たちの日常生活を見に来ていた。そのあと、職員同士でその利用者の食事について話し合っていた。＜中略＞介護職員だけで介助をおこなうのではなく、その他の職種の方たちの力もあってこそ成り立つもので、チームワークは介護福祉士に欠かせないものだと感じた。（学生レポートより）

#### [理想的な介護形態]

2回目の実習是老健に行って。老健は60人くらい…もうなんていうかわゆる流れ作業。流れ作業を見てしまって。「うわあ…老健は嫌やな」っていう風な、それが1番印象に残りましたね。（S-6さん）

2段階の施設がちょうど施設の引越しということがありまして、引越すので従来型から新型に変えないといけないというところに直面して、僕が実習に行ったあと1ヶ月か2ヶ月後に引越しが終わってユニット化したんですけど、その施設の形だけが変わっただけではどうにもならないというか、従来型の状態でもユニットに移る準備として「その人に合った介護」というのを実践していくっていうのをやっていたそうで、＜中略＞事前に尿量であったり排泄パターンとかを2～3ヶ月前からずっと計算されてまして、ユニットに入ったあとでも声かけするタイミングであったり「そろそろトイレ大丈夫ですか」と確認する時間も事前にわかっておかないと、人事もだいたい変わるそうで、そのフロアにいた職員がそのままユニット化されたあともそのフロアで同じ利用者さんをみるわけではなくて、ユニットによって人事換えがあつてまったく今まで関わってない利用者さんと関わる機会があつたりとかですごい情報が必要で、ハード面が変わるとすごい大変やなつて実習しながら思っていました。(S-5さん)

従来型では「何時だからお風呂、何時だから食事」というのがあったのでそういう流れ作業がどうしても嫌で、学校で基礎を学んでいる段階で倫理観とかいうのをいろいろと学んでいたのですが、実際に現場に入った際に「あ、そうなんや」という感じで勉強したところと現場のギャップがすごくあつて、どうしても仕方ない面で流れ作業…仕方ないというのものもあるとは思っていたので、従来型のやり方も仕方ないなと思いつつ、学校で学んだ倫理観っていうか理想っていうのもこれから働いていく上で大事になると思つて、やるにしても理想を捨てたらいけないなっていうのがあったので、ユニットケアっていうのもっと学びたいっていうのはありました。(S-5さん)

このように、介護現場では利用者1人1人に対応した介護技術、根拠を理解した上でのケアが求められることに学生たちは気がついていて、実践している介護活動が根拠・エビデンスに基づいたものなのか、そしてそれは利用者の主体性・意思に沿ったものなのか、何度も確認しながら試行錯誤をして学んでいく姿が見てとれる。

また、入居定員の多い大規模施設であっても、ユニットケアによる小規模生活単位での生活を実際に見て、憧れを抱く者もいた。もちろんユニットケアにも利用者の経済的負担等の課題が存在することは否めないが、実習生の「理想とする介護」を追い求める気持ちや就職先の選定に結びついていることは看過できないであろう。

さらに実習における学びや気づきが、介護福祉士として入職したあとの実践や仕事のモチベーションにどう結びついているのか、新卒者の声にはこのようなものがあつた。

実習中に気づける人、何かに気づける人になってほしいって言われてたんですよね、職員さんに、「気づける人ってどんな人なんだろう」とって具体的にわからなくて、利用者さんが言わなくても察することができる人のことなんかになって思つて、いざ現場に入つて、家族さんと話すと言われましたね、「気づける人になってほしい」というのを、そのときに…家族って毎日来られないじゃないですか、週に1回でも来られる人は、来はった時にやっぱ環境をどう整えるとか…起床してお布団とか枕とかそのまま整えずにバーンって感じで、職員は時間に追われてるんで、そのままにしていることが多いんですよ、それでその間に家族さんが来られて、部屋に入ったらそんな状況、そういうことが前にあったみたいで…家族さんから言われましたね、自分たちが来たときには綺麗にあつてほしいし、「毎日こんなんか」と

て思ったら預けるのも不安やしって、いろんな面で気づける人、家族さんの気持ちも考えられる人になりたいと思ってるし、利用者さんが目線で訴えてきたら何か気持ちを汲み取れる人になりたいと思ってる。なんでも気づき、気づける人になりたいって、実習ではちょっと意味がわからなかったんですけど、まだ、働きはじめてからやっと気づける人…「こういう意味やったんや」っていうのが最近になってわかるように。(S-1 さん)

今思ったらケアプランとして全然成り立ってなかったんですけど(笑)。その利用者の方は日中ずっと車椅子で動いてるだけで、ただ、夕方 5 時になったらカーテン閉めるんですよ、自分の役割やと思ってるから。でも日中はそれ以外はテレビ見たり、車椅子動かしたりするだけで、「この人、生活してて面白いのかな」と。でも今考えてみるとその人にとってはその時間がもしかしたら自分の時間やったりして…テレビ見るときは自分の時間。ご飯食べたあとはテレビの時間とか。でも僕はそれに気づけなくて、課題やと思ったんです。その人を表面からしか見てなかったんですよ。その人の中身、どういう思い、どういうニーズを持っているのかっていうのがわからなくて、その人の生活暦を家族さんに聞いて、どういう思いを持ってるのかっていうのを聞いて、表面的にしか見れてなくて、だからじゃあ日中なにかしてもらわなアカンのかなとか、とりあえずコップ拭きとかしてくれるからそれを日中にちょっと増やして、日中の役割を増やすみたいな、＜中略＞役割を持ってもらうことだけが、その人のニーズじゃない。自分に置き換えてみたら、自分の時間は欲しいわけで、テレビを見たいときもあるし、ちょっとぼーっとしたいときもあるし、今はそういうのが見えてきました。実習で精一杯で自分を振り返れる時間がなくて、客観的に見られてなかったと思います。毎日を乗り越えなアカんって。(S-3 さん)

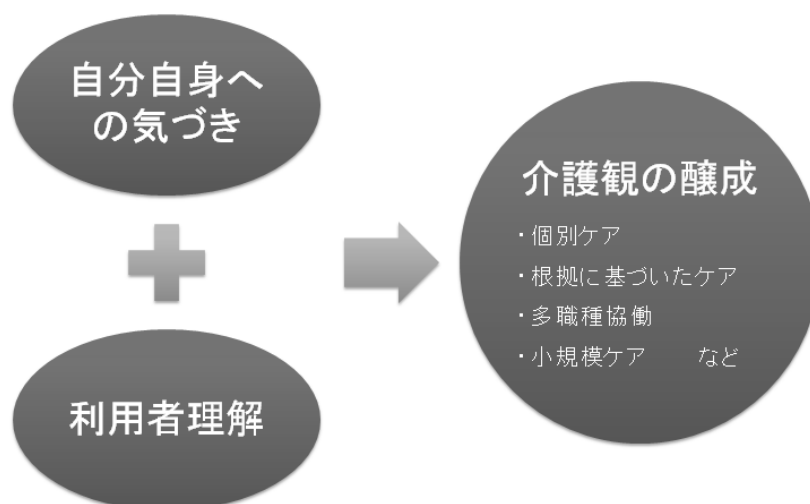
### 3-5. 考察

学生にとって、特に介護技術の学びは、「できた」か「できなかった」のか結果が見えやすく、学習意欲や自信につながりやすい。そのため、介護実習での学びとして技術の習得が注目されやすい。荒木ら(2015)が指摘するように「介護技術の習得度や、社会的適応やマナー的行動といった点もたしかに重要な部分であるが、学生の評価対象としてここに着目しすぎる職員が目につく」(荒木ら 2015 : 89)といった実態がある。しかし、介護実習を経験した新卒者の語りから見えてきた学びは「自分自身への気づき」と「利用者理解」、それを土台とした「介護観の醸成」であった(図表 3-3 参照)。

学生は介護実習を通して、自分の弱みや強み、価値観、考え方、仕事への適性や姿勢などを認識する、つまり自己覚知をしていた。介護を含む対人援助には、自分とは違う価値観を持った他者を理解し受容するために、この自己覚知が必要とされており、介護実習はその機会の 1 つとなっている。また、学生は様々な利用者の思いや願いに触れ、利用者 1 人 1 人を理解すること、自分なりの利用者との向き合い方を模索している。実習経験者の語りからは、そうした自分自身への気づきと利用者理解を経ながら、自己の介護観や、介護福祉士としての倫理観・職業観の確立に向かう姿が確認できる。

日々の学びを介護実習という場で実践・検証し、現実にもぶつかり、そこでの出会いや成功体験に励まされながら、自分自身を振り返り、課題をつかみ直し、また挑戦していく。実習生のこうした成長のプロセス、介護福祉士を目指す歩みを介護現場が保障していくためには、実習を受け入れる施設側の体制、実習指導担当者の力量などがポイントになってくる。

図表 3 - 3 : 介護実習における実習生の学び（筆者作成）



#### 4. 介護老人福祉施設における介護実習受け入れの意義と実習指導担当者の役割

介護実習における学生の学びの内容を踏まえた上で、本節では実習生を受け入れる側の施設にとって、介護実習がどのような意味・役割を持つのかについて検討をおこなう。

##### 4-1. 先行研究の概観と研究目的

介護福祉士の資質向上が期待されている一方で、現実はその期待に追い打ちをかけるように介護現場の深刻な人材不足が続いている<sup>33</sup>。そうした現状から、昨今では人材定着を図るために必要不可欠な要件の1つとして介護現場での人材育成<sup>34</sup>が注目されている。また、養成教育・カリキュラムの観点から検討された研究成果の蓄積があり、特に介護実習に関しては、宮堀・鈴木（2000）や木田・武藤（2006）、小松（2007）、占部（2009）、平澤（2012）、吉田ら（2015）など養成校の学生に着目して実習の効果や課題を扱ったもの、中村（2007）、畠山ら（2004）、浅利（2007）、前川（2012）など養成校教員や実習施設の指導者に着目してその役割や教授法を検討したものなど、多様な角度から研究が進められてきた。これらは養成校と実習施設が連携をしながら介護実習をいかに効率的に行うのか、実習効果の測定・評価、教授・指導の方法の検討が中心となっている。

養成カリキュラムの中でも特に介護実習はこれまでに学内外で学習した知識や技術を統合して、実践力を習得するためのものであり、学生にとって重要な意味を持つ。さらに実習施設で学生を指導する職員にとっても自己成長につながる有意義なものと思われるが、施設側が介護実習指導に関わることで得られる肯定的側面に注目した研究は、山本（2015）、小倉ら（2007）などがあるものの、盛んに論じられてはいない。

また、先行研究において実習施設の受け入れ体制や職員の対応・実習に対する理解・雰囲気によって

<sup>33</sup> 介護労働安定センター「平成 27 年度 介護労働実態調査」によると、介護事業所の約 6 割が介護サービスに従事する従業員の不足を感じており、従業員不足の理由として約 7 割が「採用が困難である」と答えていることが明らかになっている。

<sup>34</sup> ここでの人材育成とは組織の理念や目的、目標を実現していくための人材を育て上げることを意味している。知識・技術の習得だけでなく、価値観や倫理観などを含む幅広い要素をもつものとして捉えている。



は、実習生の学びが阻害されてしまうことが指摘されており<sup>35</sup>、介護実習指導に関わる職員の意識や役割についても検討する必要があると考える。そこで本節では、介護老人福祉施設にとって介護実習の受け入れの意義はどこにあるのか、実習生の存在が職員や施設利用者にどのような影響をもたらしているのかを、介護実習指導者と実習生の相互作用性を踏まえた観点から明らかにすることを目的とする。

## 4-2. 研究方法

関西圏の社会福祉法人（A・B・C 法人）の特別養護老人ホームから協力を得て、「介護福祉士実習指導者講習会」を修了した実習指導担当者 5 名、2014 年 3 月に介護福祉士養成課程を修了した新卒者 6 名、計 11 名を対象者として設定し、聞き取り調査を行った。調査対象者の基本属性は図表 3-4 および図表 3-5 にまとめた。なお、新卒者 6 名のうち 4 名は養成校在学中に A・B・C 法人にて介護実習を経験し、その経験がきっかけとなって就職している。調査期間は 2014 年 6 月～8 月であった。筆者を含む 2 名の調査員が半構造化面接の手法を用い、調査対象者の話に合わせて質問の順番や聞き方を変えていくという形をとった。

図表 3-4：介護実習指導者の基本属性

	K-1	K-2	K-3	K-4	K-5
性別	男性	男性	男性	男性	女性
勤続年数	7年	10年	7年	9年	14年
所属法人	A法人	A法人	B法人	B法人	C法人
所属事業所	H特別養護老人ホーム	E特別養護老人ホーム	J特別養護老人ホーム	J特別養護老人ホーム	Q特別養護老人ホーム
保有資格	介護福祉士 ケアマネジャー	介護福祉士 ケアマネジャー	介護福祉士	介護福祉士 ケアマネジャー	介護福祉士 ケアマネジャー

図表 3-5：新卒者の基本属性と実習歴

	S-1	S-2	S-3	S-4	S-5	S-6
性別	女性	女性	男性	女性	男性	女性
調査時年齢	22歳	23歳	20歳	35歳	24歳	20歳
所属法人	A法人	A法人	B法人	C法人	A法人	A法人
所属事業所	E特別養護老人ホーム	O特別養護老人ホーム	J特別養護老人ホーム	P特別養護老人ホーム	N特別養護老人ホーム	N特別養護老人ホーム
養成校種別	4年制大学(福祉系学科)	4年制大学(福祉系学科)	短期大学(介護系学科)	短期大学(介護系学科)	専門学校(介護系)	短期大学(福祉系学科)
実習Ⅰ	実習先・日程 グループホーム(5日間) 通所リハビリ(3日間) 身体障害者施設(1週間) 介護老人保健施設(1週間) ※実習Ⅰと実習Ⅱを同時 期に連続して実施	グループホーム(5日間) 通所リハビリ(3日間) 身体障害者施設(1週間) 介護老人保健施設(1週間) ※実習Ⅰと実習Ⅱを同時 期に連続して実施	グループホーム(10日間)	特別養護老人ホーム・同 施設内ショートステイ(あ わせて2週間)	介護老人保健施設(2週 間)	特別養護老人ホーム(2 週間)
	学年		1年生	1年生	1年生	1年生
実習Ⅱ	実習先・日程		特別養護老人ホーム(18 日間)	特別養護老人ホーム(1ヶ 月)	特別養護老人ホーム(2 週間)	介護老人保健施設(1ヶ 月)
	学年	2年生	1年生	1年生	1年生	2年生
実習Ⅲ	実習先・日程	特別養護老人ホーム(1ヶ 月半)うち一週間は通所 介護	特別養護老人ホーム(1ヶ 月半)	特別養護老人ホーム(1ヶ 月)	特別養護老人ホーム(3 週間)	身体障害者施設(1ヶ月)
	学年	3年生	3年生	2年生	2年生	1年生
実習Ⅳ	実習先・日程	訪問介護(4日間)	訪問介護(4日間)	なし	なし	特別養護老人ホーム(5 週間、うち数日は訪問介 護)
	学年	4年生	4年生			2年生

<sup>35</sup> たとえば尾台安子・山下恵子(2004)「介護福祉実習に対する学生の意識と課題」では、実習のやりにくさの要因には、職員の忙しさ、職員の実習に対する無関心、指導担当者の不在、実習施設ごとの指導体制の違い、学生の自主的な行動計画が実施できないこと、反省会を持ってもらえないことなどがあげられるとしている。

#### 4-3. データの収集と分析方法

調査項目については、新卒者への聞き取りは、主に養成校での介護実習を振り返ってもらった。具体的には①基本属性、②各実習段階の実習先とスケジュール、③実習前・実習中・実習後それぞれの学習内容と自己の変化、印象深かったこと、④養成校入学から現在に至るまでの介護観の変化、⑤養成校のカリキュラムや教育内容への評価、⑥養成校教員や施設の実習指導者の指導内容、⑦現職・現職場を選んだ理由であった。介護実習指導者への聞き取り内容は、①基本属性、②実習前・実習中・実習後の養成校との連絡調整の内容、③各実習段階で学生に意識して指導していること、④実習生を受け入れるメリットとデメリット、⑤実習生を受け入れる上での課題や悩み、⑥養成校・実習生への要望であった。筆者を含む2名の調査員が半構造化面接の手法を用い、調査対象者の話に合わせて質問の順番や聞き方を変えていくという形をとった。調査期間は2014年6月～7月で、聞き取り時間はおおよそ1人1時間であった。聞き取りは原則として個別におこなっているが、新卒者 S-1 と実習指導者 K-2 については、同室で2人同時におこなっている。

調査から得られた内容については KJ 法（川喜田 1967）を用い、分類・整理を行った。インタビュー逐語録を作成したのち、特に、介護実習を受け入れることによって施設側が得られるメリットに着目して、元ラベルを作成した。さらに取り出したラベルを並べて、類似性を検討しグループを編成した後、表札（見出し）をつけた。グループ化を繰り返しおこない、まとまったものを最終ラベルとした。

#### 4-4. 研究結果

調査データの分析の結果、8のサブ・カテゴリーが生成され、それらを3つのカテゴリーに集約させた。以下、カテゴリー（最終ラベル）を【 】, サブ・カテゴリーを[ ], 切り取った文章データ（下部に破線を表記する）を示す。「質問者：」と表記されているものは質問者の発言を表している。

##### 【利用者へのケアに関わるもの】

##### [利用者に対する理解の深まり]

K-1 さん：正直言い訳になるんですけど、ゆっくりその人と関われないところで実習生がゆっくり関わることで、その利用者さんの知らなかった一面を知ることができたりします。新たな気づきがあるので…

K-2 さん：自分たちとはまた違う利用者さんの笑顔を実習生が引き出せてたり。楽しそうに過ごされてるのを見て、またそれを職員が真似して、あとでおっかけてやってみたりとか。すごくありがたいです。

##### [利用者への新たな働きかけ]

K-3 さん：基本的に介護過程の展開としてやっていく対象者はね、実習生に決めてもらうんですけど、現場自身で困ってるというか「これから考えたいな」って思ってるお年寄りを対象に「実習生どうかな？」ってお誘いをかけるケースもあります…

S-1 さん：キリスト教の方で、寝たきりの方なんですけど、でも毎週賛美歌とかを聴きに礼拝堂に行っ

た方やったんで、そういう習慣をなくすのってずっと信仰していらっしゃった方だったら…。最後にはやっぱり宗教に頼るっていうのもあると思ったんで、介護計画で賛美歌を聴いてもらうように私はして、賛美歌のCDをそのあとも聴いてくださったってうわさには聞いて。

質問者：賛美歌導入のきっかけを、S-1さんが作られたということですね。

K-2さん：そういうの本当にいいと思います。なんか特養ってね、レクとかアクティビティ関係であったり、ゆとりの時間の使い方が苦手な傾向があって、やっぱりぐーっと狭いところで働いているので、そういうほっこりさせるようなアクティビティなんかを持ち込んでくれたら、それがまた継続して残ったり、「またあれやろか」という話になったりするのですごくありがたいです。

このように、実習を受け入れる施設側にとって介護実習は、施設利用者への新たな働きかけ、より良いケアの方向性を、実習生と一緒に考えるきっかけになっていることがわかった。実習施設側はそうした実習生の試みを「ありがたい」と表現しており、利用者の理解を深めること、さらにはケアの質の向上につながっているとしている。この点については、S-1さん以外にも、実際に実習の経験を振り返った新卒者へのインタビューから以下のような発言があった。

S-2さん：対象の利用者さんの反応があったときとかすごい嬉しいですね。その方は認知症やったんですけど、役割を作ってあげようって計画を立てたんですよ。施設って役割って大事じゃないですか、1日ぼーっと過ごすよりは、なにかするっていう役割を作ろうと思って、豆苗…昔畑とか農作業とかされてた方やったんで、「豆苗を育てるとかどうかな」って思って、豆苗の計画を立てて、1日1回、水遣りしようって。認知症もあるし、自分の役割っていう習慣をつくるのが大変でしたね。「これは誰がやんの？」ってなるし、「Aさんがお水やってくださいね」って言ってもすぐ忘れるじゃないですか。次の日になったらすぐに忘れるしっていう繰り返しで、でも諦めずに毎日、そういう繰り返しをしてたんですよ。朝来たら声かけてお水をやってもらうっていうのをずっと繰り返してたら、最後らへんで職員がつかなくても自分であげてくれるようになって、そこが1番、職員さんが感動してはったし、私もそれ聞いて「あー、良かった！」って、「自分があげなあかんのや」って言うとお水あげてみたいなんですよ、豆苗に水遣りを。それで、その豆苗をユニットのみなさんで食べるっていう。うどんに入れて食べましたね、その豆苗を。「私が作ったんや」って言うて嬉しそうにされたんで、良かった一って、職員さんも結構決めつけて、「できひんのちゃう？」って、「自分の役割ってわかってくれへんかもしれんな」って言うて、それで最後の方に自分の役割やって言って水遣りをやってくださってみたいなんで、それは嬉しかったですね、めっちゃ嬉しかったですね。

S-4さん：受け持ち利用者さんのケアプランをお墓参りにしたんですけど、お化粧品も買える範囲内で用意して、昔はお化粧をされていたと聞いていたので、手渡して、そしたらお墓参りも行きたいっておっしゃって、その利用者さんに「お墓の場所の名前わかりますか？」って聞いてみたら「どどこ」っておっしゃって、私は墓地に電話して「誰だれさんのお墓ってありますか？」って聞いたらありますって、いつでもきてくださいっておっしゃって、それで行くっていうことに決めて、あとはお花とかお線香とか用意して、行く日も決めてたんです。そしたら前日の夜に、夜中に起きて、鏡の前でお化粧してたんです。＜中略＞お墓参りに行ったときに、その利用者さんが「こっちよ、こっち」って自分でお墓の場

所を覚えていらっしやって、そのことに施設の職員さんがびっくりしてて、足元がふらついたときも「あ、私ふらついた。運動せなあかん」って利用者さんが自分で自分のことを気づかれて、「私たちでもわからなかったことが S-4 さんのケアプランの中で知れて良かった」って施設の職員さんから言っていただきました。

毎日の水遣りやお墓参りなど、実習生が「介護過程の展開」としておこなった利用者への働きかけが実を結び、ポジティブな結果につながった場合、実習生の側にも達成感・成功体験として印象に残っていることがわかる。

## 【職員の学び・育ちに関わるもの】

### 〔職員の育成〕

K-1 さん：こちらが「それはちょっとどうかな」って思うようなことでも、実習生が目をキラキラさせながら「やりたい！」って言うてきたら、「ちょっとやってみようか」ってなる。そこが新しく何かを学ぼうとしている学生さんのいいところだと思うんです。自分たちだったらとっくに諦めていたようなことでも「またやりたい！」って言う。そういうのがあるとお互いにやりやすいし、その子のためにアドバイスしてあげたいと思う。お互いに成長していけると思う。＜中略＞実習生は個別の方のアセスメントシートも書いて何をしたかも記録に書いて、結構なレポートになってると思うんですけど、正直、働きだしてそこまでできてるかっていうとそこまでいけないと思う。本来は介護過程の展開ってすごい大事なんですけど、いざ勤めると日々の業務でそこまでできない。だけど現場には介護過程の展開っていう視点がないといけないとも思う。実習というのはそれを叩き込む期間なんだろうと思う。なかなか働きだしてから展開していくっていうのは、難しいけれどもアセスメントして計画して実行して…っていう理論立てたケアの組み立てっていうのは絶対に必要。

K-4 さん：この職員には介護過程の勉強して欲しいなっていう子を実習生につける。今の教育ってだいぶ変わってきて、介護福祉士課程も、僕らの時代の介護福祉科の教育課程っていうのは、社会福祉概論、概論系が結構多かったんだけど、今はより専門的な ICF がどんどん出てきたり介護過程の展開であったり、逆に心と体のしくみとかざっくりした内容になってたり。どんどん専門的な内容になってくる。今年の1年生からは50時間研修も入ってきてるから、僕ら現場に出ている人より、より専門的なことを勉強してきている。だからそれを逆に教えてもらったらいいやんと、あくまで僕の考え方。現場で仕事していると介護過程なんて勉強せえへんし、僕らの時代は実習ってケアプランとかやったから、全然違うんよ、教育のカリキュラムが。介護過程を教えようと思ったら、学生も勉強せなあかんけど、教える側の担当している職員も勉強せなあかんから「こいつそろそろ勉強した方がええな」って思う人を選ぶ。

K-4 さん：実習生を受け入れて良かったところは、実習生の指導に職員を当てはめられること。一緒に勉強できるから。あれこそまさにすごい学習やと思う、実習生1人担当するって。

質問者：実習生を担当するとどういうところが成長できますか？

K-4 さん：一言、一言にちゃんと意味をつけて説明してあげなあかんから。いまやってる当たり前の仕

事とかが、ただ単にやってるだけやったら意味なんてしゃべられへんし、1個1個意味づけて説明してあげないとって職員に言うんだよね。「この人はこうなんです」っていう説明はあかんやん、「この人はなぜこうで、こういうことやからこうなんです」っていうてあげなあかんよって必ず言う。専門職として、プロとして1つ1つ提供しているものに意味をつけてしゃべらなあかんから、1つ1つ普段自分がやってる仕事の意味を考えないといかんし、生徒は教科書読んで実習日誌を書いてくるやん、こっちは教科書ないやん、調べなあかんやん、意味わからんかったりしたら、それは勉強になるよね、自分で調べるっていうのは、本来、うちの施設っていうのは介護福祉士の取得率は高いねんけど、現場の経験で介護福祉士の試験を受けてとってる子が多いから、極端な話、介護過程を知ってる子って少ないなって、介護過程の「か」の字から勉強せなあかんから、それだけでも勉強になる、そこにいったら必ず ICF にぶち当たるやろうし、ICF 勉強せなあかんしっていうことになる...

K-3 さん：実習生が書いた日誌をその日についてもらった職員さんに渡して、その職員さんがコメントを書いて、それを総主任（実習指導者）の D さんが読んで、D さんは実習生と同じくらい職員にも指導します。「この言い回しおかしいやん」とか...

質問者：じゃあ同時に D さんは実習生を担当した職員さんにも指導をしてるんですね...

K-3 さん：はい、そういう意味では職員の力量というか、現時点で持ってるものっていうのは、実習生へのコメントを見て D さんは評価しています...

質問者：実習指導のタイミングで職員指導もしているんですね...

K-3 さん：してると思います。「実習日誌ちゃんと D さんに渡したか？」って職員さんに聞いたら、「出したんやけど差し戻されました」っていうのを何回も聞いたことがあるんで...

K-3 さん：介護過程って言っても難しいですし、実際、僕ら現場職員で...去年まで 2 階の主任で今は 3 階の主任なんですけど、2 階で職員 30 名くらい、3 階で 25 名、55 人くらい職員がおる中で介護過程っていう言葉自体を知らない職員は半分以上いてるやろうし、＜中略＞去年、一昨年うちに就職した子が介護計画の立案とか介護過程の展開自体は知ってるんですけど、現場では一切やらないです...

質問者：じゃあ実習生が来ると新鮮な感じがありますね...

K-3 さん：あります、あります。実習生の子がいま学校で学んでることとか教えてもらいますもん、去年もいろいろ教えてもらいました...

K-3 さん：（入職）1 年目の職員さんの方が実習生の気持ちがわかるどころあるし、僕らより知識とか技術の面では伝えきれない部分はあるんやろうけれども、楽しくというか、実習生の気持ちをわかりつつ指導するっていう視点では 1 年目の子は適任ですよ、第 1 段階とか第 2 段階とか介護計画を立てるまでのことをしない生徒さんっていうのは 1 年目、2 年目の子がついたほうがいいんじゃないかなって、施設側にもメリットがあって、1 年目研修・2 年目研修と位置づけて実習生の指導に入るっていう風に指導プログラムにしたら双方が成長できていいんやろうなって思ったり...

K-5 さん：どうしても現場の職員って実習生に技術は教えるんですけど、なぜこういうことをしているのかという事実にもとづいたエビデンスの部分が弱いと思います。自分が実際、介護福祉士をしていて、

この前も職員向けの研修でも口を酸っぱくして言うのは「エビデンスに基づいた介護をしないと、ただのお世話になって、ひどい言い方すれば中学生でもできるんやで」という話をよくします。エビデンスの部分が弱いけど、現場は技術やコミュニケーションの部分は強い。自分たちがどういう技術をもってコミュニケーションをとっているのかというエビデンスがなくてもなんとなくできちゃうんですよね。なので、カンファレンスの場では職員に対しても、弱いエビデンスの部分を補うことはします。

K-5 さん：よく現場のスタッフにも言うけど、「この人のトイレ介助、こういうふうにしてって、そんなやり方なんて教えんでいいよ、やり方だけじゃあかんねんで。なんでこの人はお手洗いに誘導しないとイケないのかっていうところから教えてあげてね」っていう依頼をしているので、やっぱり実習生を受け入れることによって職員自体の資質も上がっていきますよね。それこそカンファレンスに出て、他の人の意見…他のフロアのスタッフの意見も聞けるし、私からの言葉、実習生からの言葉っていうのも聞けるので、やはり実習生を受け入れることによって、関わったスタッフ 1 人 1 人の資質は向上すると思っています。

介護実習現場での実習生の指導は、実習指導者のみが行うのではなく、日常的に利用者の生活支援を直接行っている職員（多くはリーダー、主任クラス）が担当する場合が多い。施設内で働く職員の多くが、いわゆる「実務経験ルート」で介護福祉士資格を保有しており、養成校での学びを経た職員は少ないという実態がある。介護実習指導者の語りからは、「介護過程の展開」が重要であるという認識はあるものの、実際にそれを現場の職員が働きながら学ぶ機会がなく、実習生との関わり・指導の中でそれを学べることに意義があることが窺える。また、実習指導の一環として行われるカンファレンス<sup>36</sup>の場や、職員内での実習日誌のやりとりの中で、他職員の考えや実践のレベルを知ることができるのも実習受け入れのメリットの 1 つであることがわかった。さらに、実践のエビデンス・根拠、意味について考え、言語化し、実習生に伝えることが職員の成長、資質の向上につながることも示唆された。実際、指導を受けた側の実習生の語りからもこの点についての言及が見られる。

S-2 さん：実習指導者の方はすごくいい人でした。急いでるんやろうけど顔に出さないし。ここの理念でもあるんですけど、姿勢を低くして話を聞くとか、忙しかったら立って聞いてしまうとか、やりがちなんです。走りながら、小走りで「はいい！」みたいな感じで流れでやってしまうこと多いんですけど、その指導者の方は絶対に座って話を聞いたりとか、時間がなくてもちゃんと最後まで話を聞くという…姿勢ですよ。他の方は忙しくてスルーしてる人もいたんですけど、その方は違うなって、やっぱ指導者となると違うなと思って。

質問者：そういう職員さんをみると「自分もあんなりたいな」って思いますね。

S-2 さん：思いましたね。あとやっぱ根拠をわかってないと、できないっていうか、できるっちゃできるんですけど、起床も着床もできるっちゃできるけど、クッション入れるとか、なんでクッション入れるかって根拠わかってないと意味がないってその指導者の方に言われましたね。「クッション入れるのは入れるけど、その根拠は？って聞かれたときに答えられるかどうかやで」って言われて、「たしかに！」

<sup>36</sup> ここでいうカンファレンスとは施設の実習指導者、養成校の巡回担当職員、実習生の 3 者、もしくはこれに直接、実習生の指導にあたる職員を加えた 4 者が集まって、実習を振り返ったり、実習課題を確認したり、学んだことを話し合う場である。

と...思って...

S-5 さん：実習の最後の段階で「根拠をもってやりなさい」ってすごい言われていました。気づきっていうのも根拠がないと、常に根拠を持ちながら考えてないと、実際に気づきを磨きたいと思いつつも気づいてるかどうかというところでもなかつたりするので。たとえば体転して右に向いてもらうときも、柵にぶつけないようにするにはどうしたらいいとか、転倒しないようにするにはどうしたらいいのか、ギャッジをあげるのかとか、柵の前にクッションをかませてその人が柵のほうを向かないように配慮するだとか常に考えるっていうのはすごい大事なんじゃないかなと、根拠を常に頭の中で組み立てて、その中で「あ、ここはこうじゃないとまずいかな」っていう気づきがちょっとずつできたらと...

S-3 さん：最後の実習の時に指導者の方から「実習なんやから、何かをできなアカンわけじゃなくて、学んでほしい」って言われました。たとえば介助の仕方でも「介助の仕方なんて別にどうでもいいんや」と、それは施設に入ったときにどうせ覚えるんやから、その利用者の方になんでそういう介助をしているのかっていうエビデンス、なぜそれをやるのかっていう根拠を考える...その言葉に僕は感激して、指導者さんすごいなって思って...

このように実習生の側も実習を通して実践のエビデンス・根拠を考えることの重要性を認識しており、それが「理想の介護職」の姿にもつながっていた。

#### [指導者自身の成長]

K-3 さん：福祉概論とかそういうのはよく学生さんの方が知ってたり、僕もそういうの知らない中で育ったけど、それはそれで必要なんやろうなって思って猛勉強した時期もありましたし、独学で全部、本を買って読んだりとか、現場で培ったものっていうのは根拠が抜けてる部分が多くて、経験からっていうものも多くて、学校では科学的な根拠とか理論を学ぶ、それは必要なんやろうなって思う...

質問者：K-3 さん自身、実習指導に携わることでこういう部分が成長できたとか良かったなって思うことはありますか？

K-3 さん：もう毎日思いますね、実習生が来てるときは、去年はね、看護師の資格持った方が介護の実習生として来て、僕と同年で、今はまた看護の大学院に行ってるらしくて、ものすごい勉強家で、ものすごい刺激を受けました...

K-1 さん：実習記録を読んで、最初はその内容についてしっかりと技術的なところで返さないといけなくなってるって思って、ここはいいとか悪いとか、ある意味で良し悪しを判断していたんですけど、最近は慣れてきて、まず、いったんその子たちの考えていることを受け入れて、いいとか悪いじゃなくて、「そのように感じたんやね、じゃあこのへんはどうやったんやろう」っていう風に直すとか、いいとか悪いよりは、その子がどう思ってどう行動したのかっていうところにフォーカスしていけるようになった。そうすると「この文面から、じゃあここはどう思ったんやろう」ってこちらから聞きたいことがでてきて広がりが出てきた。今までは丸かバツかをつけて「ここはダメ、ここはこうじゃなくてこうや」みたいな書き方だったのが、そういう捉え方ができるようになってきてから、しんどくなくなってきたって

いうのはありますね。肯定的に見ていけるようになってからは、実習日誌の中から私も自分自身が気づくことが多くなったような。実習生のちょっとした言葉の中から「こう感じたんだろうか」という疑問が出てくるようになってきましたよね。丸かバツかじゃなくて。

質問者：そうするとよりいっそう相互のやりとりにつながりますね。

K-1 さん：内容そのものより、実習生が感じたことに興味がわいてくる。そのへんは職員指導、そっちにも生きてくるようになりましたね。拙い答え、その答えが合ってるから間違ってるからっていうのではなくて、介護の専門性、介護観というところでは主観が大きいので。介護観が否定されると自分自身を否定されるような。自分らしさ・その人らしさと近いところに介護観があるので、そこを受け入れるスタンスになってきたかな。なんとなく実習生とか新人の子ってあんまり考えてないのかなって思ってたんですけど、こちらの引き出し方も大事なかなって思うようになりましたね。

このように介護実習指導者自身の学びとして、間接的に養成校での学習内容に触れることができたこと、実習生だけでなく、自施設の職員を育成する上でも活かせるような新たな視点・気づきを得られたことなどがあげられた。

#### 【施設の運営に関わるもの】

##### 【自分たちのケアのチェック・振り返り】

K-1 さん：他の目が入るといいますか。他の目が入ってその人たちがどう感じたかというのを知るのは非常に大事な部分だと思います。そのぶんケアの質も担保されていくでしょうし、私たちの当たり前が当たり前でなかったということに気づくこともあるので。実習生だけでなく家族や地域のいろんな人が現場に入るというところにはメリットを感じています。

K-5 さん：施設にとっての（実習生受け入れの）メリットは外部の目線が入ること。施設の常識っていうものがまかり通らないってことは学ばないといけないし、そこは実習生が来てくれるということとはものすごくありがたいことだと思っています。

K-1 さん：プリセプターシップっていうのをうちはやってるんですけど、その子たちには「人を教えているっていうのは自分のケアを振り返ることになるよ」と話しています。新人の子のためだけでなく、自分たちが教えることによって自分の持っている技術を見直すきっかけになるということ、教える方にもメリットがあることを伝えています。実習生もたぶん同じで、実習生につく子は実習生に聞かれた質問に対してちゃんと答えられるように。わからなかったら「明日までに考えてくるから待ってて」。って考えてくるとか。そういう相互の関係性を持てたら、よりいい実習になるかなと。

##### 【新たな視点】

K-2 さん：最近、実習生も専門学校さんとかになると高齢者の直前、55歳の男性の方とかも学生さんの中にいてはって「実習終わって学校卒業したらちょっと働くんです」って言ってはって。やっぱりいろんな人生経験とかお持ちなので、なかなかやって面白いですね。実習受け入れて。意見とかも割と面白いし、施設を見る目が新鮮で「新しい風」を吹かせてくれます。



介護実習の受け入れは、自施設についての客観視、自分たちの実践の見直し・振り返りにつながっていた。また、時に実習生と職員の間で軋轢が生じることもあるとしながらも、様々な社会人経験をもった人が実習生として現場に入ってくることで、新たな視点がもたらされることも明らかになった。

### 【人材確保のきっかけ】

K-3 さん：それまでは「実習生が来たからとりあえず誰かつけよう」って感じだったんですけど、ここ2年は実習生の指導にしっかりと主任クラスがついて...

質問者：それは何か経緯があるんですか？

K-3 さん：人が来ないからやと思います。いかに学生をつかまえるかという...

質問者：じゃあ実習は学生さんをキャッチする目的も？

K-3 さん：僕の中ではあります。時代がね...人の確保が難しいし、特養自体の運営っていうのも法律の中でいろいろあって、そういう中で職員がやめて広告を出して、広告に何十万円もかかって、でも職員が新しく来てもすぐやめる。ほんまにお金が出て行くばっかりやから、それやったら実習で志の高い学生さんをつかまえて...。だから去年、一昨年は実習生の受け入れに力を入れて、させてもらってます...

K-2 さん：どっちかといったら実習生いっぱい来てほしいというところもあるんですね。就職にもつながるというのもありますし、自分たちの施設について実習生からの意見っていうのも得られますし...

このように介護実習は施設の人材確保としても有益なものであると認識されていた。実際に現在、所属している法人で養成校時代に実習をした経験がある新卒者が4名（S-1・S-2・S-3・S-4）おり、以下に紹介するように、彼／彼女たちの発言からは実習中に感じた施設・法人の魅力がきっかけとなり、当該施設への就職を決めていた。

S-3 さん：3回目の実習のときは実習指導者の方とここの職員さんみんなに助けられました。みなさんめちゃ温かくて、それに助けられましたね。1回目、2回目の実習じゃ感じられなかった、職員の温かさ。すごい気を遣ってくれました。実習生に対して、こちらから言うんじゃないくて、職員から言ってくれるんですよ、「どう？」って。実習生やから言いづらいんやろうなっていうのをわかってくれて、この施設は結構実習生受け入れてるんでたぶん実習生慣れしてると思うんですけど、僕それがきっかけでここに入りました。職員が温かくて働きやすそうで、フロアの主任さんからも連絡をいただいて、「俺が育てやるから、この施設に來い」って。それくらい自分のことを必要としてくれてるところって初めてやからすごい嬉しくて、通勤時間よりも働きやすさが...ずっと続けるんやったらね...

質問者：職員さんが温かいというのは具体的にいうとやっぱり声をかけてくれるということですか？

S-3 さん：声かけですね。「なんでも言ってみ」じゃないんですよ。「今日これあったけどどう？」って。職員全員素敵やなって。初めてやったから...そんな施設があるんやって、この施設、最高です。今も僕、4月から入ってめちゃ楽しいんです。毎日仕事が、職場の温かさでたぶん今もやっていける...

S-4 さん：この施設は実習でもなんでもやらせてもらえたので、技術はほんとに「実習生にここまでやら

せてもらってもいいの？」ってくらいやらせてもらって、危ないところはもちろん危ないって教えてもらって、「ここは注意してください」って指導があって、＜中略＞実習生なのになんなことをさせてもらって、自由だと思って、ここだったら伸び伸びと仕事できるんじゃないかっていうので（就職先として）選びました。

S-4 さん：びっくりしたのが、利用者さんの目の前で調理をする…前の施設ではできあがったものがトレイにのってきてたので。しかも、この施設ではトレイ、お盆もなく、なんかお盆があると病院みたいじゃないですか。それが家で食べるときみたいにお碗やお皿だけでポンと並べて…。知識とかそういう専門的なことはもちろんですけど、自分で学び取る要素というか、学び取る考え方が隠れていたのが、この施設だったなって。

実習指導者や担当職員だけでなく、職員全体に実習生受け入れへの理解が周知されていることが実習生の安心感につながっている。職員全体の雰囲気やケアの理念などが実習生にとっては魅力となって、養成校卒業後の就職に結びついていることがわかる。

#### 【事業所内・施設内の職員体制のチェック】

K-1 さん：忙しいからついつい実習生がほったらかしになりがちなんですけど、それって実習生だけじゃなくて新しく入った職員に対しても同じことが言えるので、そういう意味では実習生をしっかり受け入れられる施設かどうかは職員体制についての 1 つの指標になりますね。実習生を受け入れられる施設であれば新しい人が入っても慣れていける。たぶんフォローがいるんだと思うんですけど、ちゃんとできているか、わからないところはないかと常に声をかけて、気を遣っていることは特に福祉の現場では必要だと思うので。そういう意味では実習生さんがやりやすくてできる施設である、他の人をちゃんと受け入れていくってことは、新しく入ってきた人たちも働きやすい。

実習生の受け入れが、施設がもつ「余力」、職員体制の充実度をはかる指標の 1 つになっていることがわかる。

#### 4-5. 考察

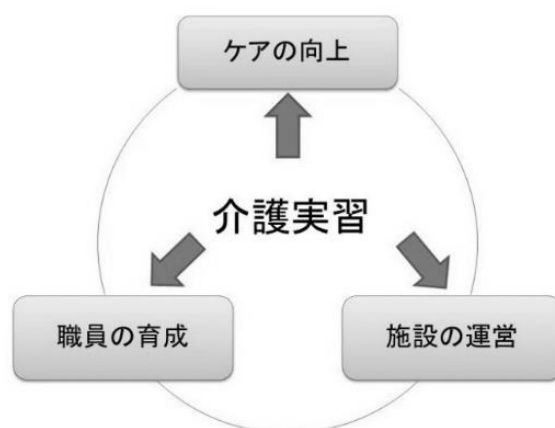
以上、介護実習を受け入れる施設の側には大きく【利用者のケアに関わるもの】、【職員の学び・育ちに関わるもの】、【施設の運営に関わるもの】の 3 つの意義が存在することが明らかになった。これらを図式化したものが図表 3-6 である。

【利用者のケアに関わるもの】を具体的にみると、介護実習は利用者への新たな働きかけ、利用者に対する理解の深まりにつながっていた。新卒者によって語られた実習中の具体的な実践事例から、施設職員・実習生・利用者の 3 者が相互に働きかけ合いながら、成長し、高まりあっていく姿がみえる。

【職員の学び・育ち】については、介護実習が職員の育成にもつながるよう、実習指導者は意図的な働きかけをしており、さらに実習指導者自身も養成校における学習内容を学んだり、指導方法について気づきを得ていた。特に、職員の育成にあたってはどの法人も実践のエビデンス・根拠を言語化し、他者に伝えることが重視されていた。

【施設の運営に関わるもの】は、介護実習の受け入れが施設に対する客観的な評価を得ることや、職員体制をチェックすること、人材確保のきっかけづくりにつながっていた。介護現場における実習生の受け入れについて、厳しい職員体制のもとでは十分に実習指導に力を注げない事業所が存在することは否めないものの、特にそこで働く職員の人材育成・専門職としての成長、ケアの向上につながる、メリットの大きいものであることがわかる。また、昨今、高齢者介護現場において社会福祉分野以外からの人材の流入が話題となるが、そうした動向も必ずしも否定的側面だけでなく「新たな視点を得られる」として施設側が肯定的に捉えている実態も明らかになった。

図表 3-6：介護老人福祉施設における介護実習受け入れの意義（筆者作成）



これら 3 つのすべての要素について介護実習指導者の果たしている役割は大きい。介護実習指導者は実習生に対して、事務的な役割（実習開始前オリエンテーションの実施、提出物・出席の確認、養成校側への連絡等）から関係調整的な役割（介護過程の展開ができるように職員体制を調整する、学生の心身の健康状態を把握し、状況によっては指導や休養ができるよう調整する等）、指導的な役割（学生の立てた行動計画・介護計画が現実的であるかを把握して助言する、介護過程の展開・ケアについて指導・助言する、実習生の介護観の醸成・理想の体現等）、など様々な役割をもつ。さらに、施設職員に対しては実習受け入れ・指導への理解を促し、職員の育成・人材確保として介護実習という機会を積極的に活用している。また、介護実習指導者からは「介護福祉士という資格の意味の中に後継者の指導・育成が含まれており、実習指導はその資格のもつ意味を実現している」、「養成校も実習施設も、『学生たちは日本にとって大切な介護福祉士の卵である』という認識をもって、社会的にもつ意義を意識しなければならない」との発言を得られた。これは日本介護福祉士会が定めた倫理綱領の第 7 項「後継者の育成」に直結する視点であり、所属事業所・法人の枠を超えて、広く社会的役割を意識していることが窺える。

厳しい職員体制の中でも実習生の存在を気にかけ、職員の側から実習生に積極的に声をかけていくことが、実習生の緊張と不安感の軽減につながり、より積極的に実習に臨んでいこうとする姿がみえた。「人材確保の一環として実習生の受け入れ・指導に力を入れた」という方策が実を結んでおり、介護実習指導者個人の指導力の向上だけでなく、施設職員全体の介護実習への理解を高めることが重要であることがわかった。

介護実習指導に携わることでの肯定的側面について検討したものとして山本（2015）の研究は示唆に富んでいる。山本は実習施設に勤める介護職員を対象とした量的調査から「介護実習指導を通じての学び」として「実践の振り返り」、「施設の評価と職員教育」、「利用者支援の新たな視点」、「指導方法」、「養成校とのパイプ」、「仕事への愛着」の6因子を抽出している。本研究は質的研究として実施したもので調査対象は限定されたものであるが、調査の結果から得られた知見は山本が示したものとほぼ一致している。さらに、本研究のオリジナリティとして、山本の調査からは見えなかった職員教育や利用者支援の内実がより具体的に明らかになった。また、実習経験者も調査対象として設定したことで、実習中の「介護過程の展開」について事例として詳細に把握することができ、介護実習によって実習生や介護職員だけでなく、施設利用者も変化していく、いわば介護労働がもつ相互作用性が示唆された点に意義があると考えられる。

## 5. 介護福祉士養成における離職者訓練の役割と展望

介護人材の確保が急務とされる中、2007年に厚生労働省が見直しを行った「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」において、「福祉・介護サービス以外の他の分野に従事する人材の参入の促進」が挙げられている。また、第3回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会（2015年1月27日）「介護人材確保の具体的な方策について」においても、「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」ことが明記されている。具体的な政策展開の1つとして、2009年度から開始された「離職者訓練制度」での介護人材養成（以下、訓練事業と記す）があげられる。本節ではこの訓練事業に着目して、他分野での就労経験のもつ介護人材について育成の課題と今後の展望について検討をおこなう。

### 5-1. 離職者訓練制度の概要

介護を担う人材を増やすには、大きく①新卒者の入職促進、②すでに入職している者の離職防止・定着促進、③離職した介護人材の呼び戻し・再就職の促進、④他分野からの介護分野への就職促進の4つの方策が考えられる。特に、④の他分野から介護分野への新規参入については、政策的にも今後大きく期待される層である。この層が専門性をもつ人材として活躍できるように育成するとなれば、受け入れ現場における新人教育の負担を考えると、入職前の教育訓練は一定の意義をもつ。とりわけ大規模法人では比較的、体系的な人材育成・研修プログラムが用意されているものの、中小規模の事業所ともなれば自法人内で中途採用の職員養成を行っていくことは容易でない。さらに、現状の介護職の処遇や社会的地位では、一定年齢以上で未経験分野に就業しようとする者が、自ら費用や時間を割いて教育訓練を受けるインセンティブは働きにくい。このような観点から公的な制度としての職業訓練がもつ役割は大きい。

まず、職業訓練制度の全体像を確認しておくと、①公共職業訓練（離職者訓練）と②求職者支援訓練の2つがあり、①はさらに施設内訓練と委託訓練<sup>37</sup>にわけられる（図表3-7参照）。

介護系の職業訓練事業については、他産業の離職者を介護人材として養成することを目的に、新たにヘルパー1級（6ヶ月訓練）と介護福祉士（2年訓練）を加えて、平成21年度補正予算の緊急雇用対策

<sup>37</sup> 施設内訓練は国や都道府県有能力開発施設内で実施するものであり、都道府県において標準6ヶ月の訓練を実施している。委託訓練は都道府県が民間の教育訓練機関に委託して行うものであり、介護系の職業訓練における中軸となっている。

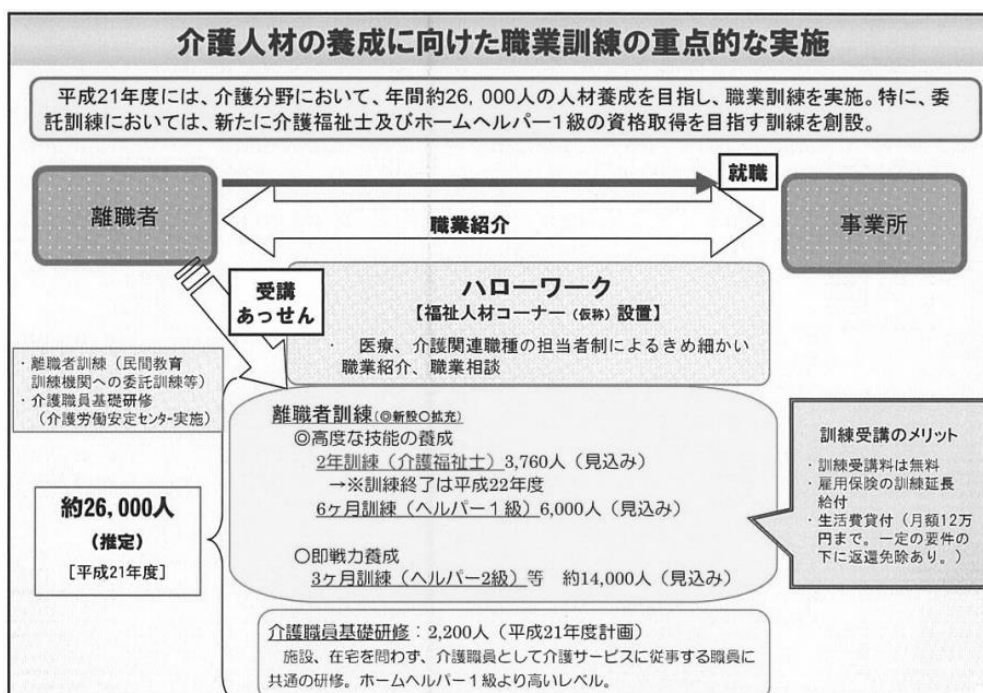
として開始された（図表 3-8 参照）。

図表：3-7 職業訓練制度の概要

<p>公共職業訓練 離職者訓練</p>	<p>(1)対象:ハローワークの求職者 <b>雇用保険受給者</b> (2)訓練期間:概ね3月～1年 (3)実施機関  <b>○国(ポリテクセンター)</b>          主にものづくり分野の高度な訓練を実施(金属加工科、住宅リフォーム技術科等)  <b>○都道府県(施設内訓練)</b>          地域の実情に応じた多様な訓練を実施(具体的には、自動車整備科等)  <b>○委託先:民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)</b>          事務系、介護系、情報系等高額な設備を要しない訓練を実施</p>
<p>求職者支援訓練</p>	<p>(1)対象:ハローワークの求職者 <b>雇用保険を受給できない方</b> (2)訓練期間: 3～6か月 (3)実施機関  <b>○民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)</b>          主な訓練コース          ・ 介護系(介護福祉サービス科等)          ・ 情報系(Webクリエイター養成科等)          ・ 医療事務系(医療・調剤事務科等)等</p>

《出典》「人材育成について」平成 28 年 11 月 28 日 厚生労働省職業能力開発局

図表 3-8： 離職者訓練事業（平成 21 年度）概要



《出典》平成 21 年 5 月 26 日 厚生労働省 職業能力開発局 能力開発課「21 年度 介護労働者に対する施策の動向」

職業訓練制度からの介護人材供給については、3～6ヶ月間の委託訓練および求職者支援訓練が大部分を占め、介護福祉士資格の取得を目的とした2年コースの離職者訓練修了者は数パーセントとなっており<sup>38</sup>、量的な面から必ずしも大きく期待される制度ではない。しかし、他分野での就労経験をもつ社会人が、介護福祉士の養成課程を経て介護現場に新規参入する意義は小さくないと考える。詳細は後述する。

## 5-2. 先行研究からの示唆

介護福祉士資格取得を目的とした離職者訓練に関する調査として、日本介護福祉士養成施設協会による『介護福祉士資格取得のための離職者訓練制度及び介護雇用プログラムに関する調査報告書』（2011年）、および『離職者訓練制度を活用して平成23年3月に卒業した訓練生の進路及び就職状況に関する調査報告書』（2012年）があり、両調査とも貴重なデータが収集されている。本項では、特に前者の調査について検討する。

『介護福祉士資格取得のための離職者訓練制度及び介護雇用プログラムに関する調査報告書』では養成施設を対象とした調査と、訓練生を対象とした調査の結果が示されている。調査期間は平成23年1月～3月、養成施設への郵送による配布で、訓練生への配布・回収は養成施設が任意に対象を決定し、実施している。訓練生への調査の回答者数は5279人であり、当時の離職者訓練受講者総数の約8割をカバーしている。

具体的に『介護福祉士資格取得のための離職者訓練制度及び介護雇用プログラムに関する調査報告書』から受講生の状況をみてみよう。まず、訓練生の属性として「男性と女性がほぼ同数の割合で参加している」、「30歳代、40歳代が中心」、「高学歴」、「直近の仕事は4人に1人が製造業」といった特徴があることが明らかになっている。

介護福祉士の属性別の構成を社会福祉振興・試験センターによる2008年の「介護福祉士等現況把握調査」で見ると、調査に回答した介護福祉士のうち約8割が女性であり、過去に収入を伴う就業経験のある人のうち製造業分野は8.2%となっている。これと比較すると、訓練生に男性や製造業からの転職者が多いことは離職者訓練受講者の特徴の1つといえるだろう。

また、訓練プログラムに応募した動機については7つの選択肢 ①「これからの社会で介護が大切な仕事であると思ったから」、②「介護の専門的知識・技術を勉強したいと思ったから」、③「介護福祉士の資格を取得しなかったから」、④「資格を得て就職し、経済的に安定した生活を送りたいと思ったから」、⑤「訓練中の生活も保障され、介護の勉強も良いと思ったから」、⑥「ハローワークで勧められたから」、⑦「もともと介護に興味があったから」の中から、2つを選ぶ形でたずねている。属性別にみると男女間での差が大きく、男性では①が最も多い35.9%、次いで④が32.9%、③が31.1%となっているのに対し、女性では④が最も多い38.7%、次いで③が36.1%、②が35.6%となっており、女性では個人の生活設計、家計に関わる動機が強く意識されている。前職の状況別にみると、業種・職種ともに④の「経済安定重視群」と②・③の「資格取得・専門知識重視群」にわかれる。具体的にみると、「経済安定重視群」は建設業、製造業、金融・保険業、宿泊・飲食サービス業といった業種であり、「資格取得・専門知識重視群」は運輸・郵便、卸売業・小売業、教育・学習支援、医療・福祉といった業種である。

さらに、調査では、受講中の教育内容について「カリキュラム」、「授業形態」、「学校・教員の指導」、

<sup>38</sup> たとえば平成24年度では、職業訓練からの介護分野就職者数約2万4千人のうち、2年コースの離職者訓練出身者は1800人程度となっている。

「実習」の4項目にわけて「大いに満足」、「やや満足」、「やや不満足」、「大いに不満足」の4段階で評価をたずねている。全体として、満足度は各項目とも8割近くに達し、属性や前職の状況による差はあらわれていない。離職者訓練生は介護福祉士養成の一般コースの学生（多くは高校を卒業して入学してきた若者たち）と比較して、男性・高年齢層の割合が多く、前職の職種や経験年数も多様であるが、4月入校のコースではカリキュラムや実習等、教育内容について9割以上の養成施設で「一般学生と同じ」としており、一般学生と離職者訓練生が同じ教室の中で同じ内容の授業を同時に受けている。

属性や前職の状況により、応募動機には違いがみられるのに対し、教育への満足度には大差はなく、異分野からの応募者に関しても満足している人が多数派であることから、離職者訓練のプログラムの1つとして介護福祉士資格取得を目指す2年課程の教育を実施していくことについては大きな問題はないことが窺える。

今後の就職希望については①「やりがいのある仕事なのでぜひ就職したい」、②「資格を取得するので活かせる仕事に就きたい」、③「あまり向いていないと思うが介護実務について考えたい」、④「その他」の4つの選択肢を示してたずねている。全体として②を選択する人の割合が約半数と最も多く、属性別、前職の状況別にみても、すべての区分でこの回答がトップになっている。離職者訓練を次の仕事に活かしたいという意欲は大きい。

このように日本介護福祉士養成施設協会による量的調査からは離職者訓練受講者のプログラムに対する適応状況や就業意識が明らかになっており、人材掘り起こしの可能性について手がかりを示している。

### 5-3. 離職者訓練と成人教育学

「成人の学習を援助する科学と技術」として、成人教育学（アンドラゴジー）という分野がある。これは、成人教育研究の前提となる「学習者」としての成人の諸特性や「成人の学習プロセス」の独自性、さらに「成人の学習」援助の諸機能や可能性などが提起されたもの（渡邊 2002：14）とされており、離職者訓練もこの「成人教育」の観点から捉えることができよう。

成人教育学では、「学習者」としての成人の特徴として、以下の5つをあげている。

#### ①過去の知識・経験を、学習に持ち込む存在である。

成人は、長年にわたり手に入れた知識と経験の蓄積を、自分の学習の場に持ち込んでくる。今学んでいることは、蓄積された経験と関連づける形で理解される。このことは新しいことを学ぶ際に、一つ一つの事象を実感として深く理解することがある。一方、既得の知識・経験やそこから得た実感と相いれないような事象に出会った場合、意識的・無意識的に、新しい事柄の学習を拒絶したり、歪曲して理解しようとすることもある。

#### ②確立した「認識枠組」のうえに、学習に取り組む存在である。

成人は、新しい状況や考えに出会うとき、既にできあがった態度や思考パターン、固定化した物事の処し方をもとにそれに対応する。学習者は、何かを学ぶ時、これらによって構成され、学習者自身に内面化された「認識枠組」を用いて、それを解釈し、分析・検討し、理解しようとする。

#### ③「意味をもった全体として」、物事を理解する存在である。

子どもと比較して、機械的な記憶力や再生力が低下している成人にとって、互いに関係のないばら

ばらな事柄を学ぶことは、不得手である。しかし、一つ一つの事象を経験や既知の事柄と関連付け、意味を持たせていくと、子どもよりずっと容易にそれを理解し、学ぶことができる。

**④学習において自己主導性（自己決定性）を志向する存在である。**

成人は、自分の学習に対して責任を持つものと考えている場合が多い。自分の意思で学習を進めたいときや集団に参加したいとき、その学習に関して自分自身の考えや計画を持っているときなどには、妥当な理由なしに、他者から何かを指示されることを好まない。

**⑤学習場面で自身がなく、自分の能力を過小評価する傾向のある存在である。**

学習の場に慣れていない学習者ほど、自分の力を過小評価しがちである。それゆえ、失敗しそうなことや、愚かに見えそうなことを避ける傾向がある。特に、人前で何かを発表する、実演するといったことについては抵抗感が強い場合が多い。

以上、渡邊（2002）による整理をもとに、「学習者」としての成人の特徴をまとめてみた。では、離職者訓練として介護分野で学びを得ようとする成人にも、これらの特徴は認められるのだろうか。

この点について先行研究では、たとえば宮上（2013）は、介護福祉士養成教育における社会人学生の特徴や、学びのプロセスに焦点をあてている。宮上（2013）は、社会人学生について、今までの職業経験や社会経験から自分の流儀や価値観というべきものが形成されているとして、場合によってはそれが介護現場における新たな学びを邪魔していることが明らかになったと述べている。一方で、社会人学生は介護現場における実践経験を通して、学校で学んだ知識や理論を自身の中で再構築しており、その際に社会人としての経験やコミュニケーション力が活かされているとも指摘している。では、具体的に社会人学生のどのような経験が、介護現場での新たな学びの障壁になったり、逆に活かされているのか。次節では、その点を明らかにすることも含めて「介護福祉士養成教育における社会人の学びと課題」について検討する。

#### **5-4. 研究目的と方法**

筆者が関わった調査（京都府社会福祉協議会京都府福祉人材・研修センター、きょうと介護・福祉ジョブネットによる「平成24年度 福祉・介護事業所の経営実態と労働環境調査」）では、「35年勤めたB電器での人材育成のおかげで、現在の自分があると感謝している」、「この組織の中では“福祉職員”しか育たない。前職での経験こそが“社会人”を育てられるのだと確信した」といった福祉現場以外での過去の社会人経験が現在の働きに活きていると答える者の存在が確認され、経験としても価値観としても多様な人材が福祉現場に流入してきていることが確認できた。さらに、「大企業から来たので職員の働きには正直悩みます。当法人の殆どの職員は企業で働く能力が不足しています」といった意見がみられ、場合によっては「企業で働いた経験を持つ人」と「福祉現場で働いてきた人」との間に軋轢が生じていることが明らかになっている。しかし、その一方で、先述したように介護実習指導者による語りからは、様々な社会人経験をもった人が実習生として現場に入ってくることで、新たな視点がもたらされることも明らかになった。他分野での社会人経験をもつ人が介護現場に入ってきた場合に、軋轢が生じやすい条件はどのようなものなのか、どのような条件を満たせば彼／彼女らの存在がプラスに働くのか、考察したいと考えた。

そこで、先行研究の結果を踏まえた上で、「介護福祉士養成教育における社会人学生の学びと課題」を



テーマとして筆者が独自に行った聞き取り調査の結果を若干ではあるが示したい。筆者が勤める介護福祉士養成施設（専門学校）から協力を経て、離職者訓練の受講者 2 年生 11 名に聞き取り調査を行った。調査協力者の属性は図表 3-9 に示した通りである。半構造化面接法を用い、質問者 1 名に対し、回答者が 1 名ないし 2 名となる形で 30 分～1 時間半にわたって実施した。調査期間は 2014 年 1 月～2 月であった。質問内容は①基本属性、②介護福祉士を取得しようと思ったきっかけ、③学校での授業の中で苦労したこと・大変だったこと、④学校での授業の中で社会人としての経験を活かしたこと、⑤実習中に苦労したこと・大変だったこと、⑥実習中に社会人としての経験を行かせたこと、⑦③の際に欲しかったフォロー、⑧⑤の際に欲しかったフォロー、⑨2 年間の学びの満足度、⑩訓練生に対して一般学生にはない独自の教育プログラムを設定するとしたら、どのような内容が良いと思うか、⑪今後の見通し（就業意識等）であった。

図表 3-9： 調査協力者の基本属性

	性別	年齢	最終学歴	職歴
1	男	43	4 年制大学	清掃業、派遣サービス
2	男	49	高等学校	運輸業
3	男	41	4 年制大学	自営業（飲食）・通信会社営業・接客業等
4	男	46	高等学校	製造会社工場・営業等
5	女	50	短期大学	建築関連会社・食品会社
6	女	42	専門学校	音楽教室
7	女	47	専門学校	動物看護・美容・整体等
8	女	59	短期大学	貿易会社事務・保険会社営業等
9	女	62	高等学校	銀行窓口事務
10	女	44	短期大学	サービス業（レンタカー）・印刷関連会社
11	女	31	高等学校	製薬会社製造部

## 5-5. 研究結果

以下、調査から得られたデータの一部を示す。

### 5-5-1. 職業訓練応募の動機・介護の世界を選んだきっかけ

音楽の関係で高齢者の方のコーラスの指導というか、演奏兼指導するような関わりがあって、その前から音楽の仕事で子どもと関わっているときに障害持っている子とか、音楽習いに来てくれたりするんですけど、お母さんがすごく悩まれているんですけど、私は相談にのれない。変なことも言えないし聞けばっかりって感じだったので勉強したいなって思って、勉強するんだったら資格とった方がいいなと、  
 <中略>1 番のきっかけはお金ですかね。女 1 人で子ども 2 人を育てていくのに、音楽だけではやっぱり食べていけないので。収入にムラもあって、いまの年で正社員になれるっていったら介護の世界かなって。（6 番・女性）

「なぜ介護福祉を選びましたか？」というところにいくと、経済的なものがありまして、夫が自営業者

なんです。結婚したときはすごくよかったんですが、どんどん自営業の方が落ちぶれていきまして。仕事ないし、国民年金では食べていけないと。自活して、自分の身くらいは守っておこうと思って。福利厚生があって、働き続けながら、プラス今持っている美容の技術を使えるところないかなと。ハローワークに行ったときに2年間学校ありますよという形で。ハローワークで見つけてきました。最初はまったく興味なかったです。介護福祉。＜中略＞切羽詰ってたので職を探してたんです。美容業界って実際のところ委託が多いんです。歩合で。正規スタッフを雇用してるところって少ないですし、だいたい正規で雇用してるところって今流行りの大手の脱毛。若い子向けって言ったら変ですけど、やっぱり雇用者も若い子を欲しがらんで。それで何回か行ったんですが、ダメでした。せっかくの技術を持ったのになと思いつつ。それから絶対に福利厚生っていうのが頭の中にあっただけで。本当は理学療法士とかね、あっちの方になろうかなと思ったんです。人の身体に触るということは慣れているので。(7番・女性)

私、子どもがいないんです。40歳になったあたりから前の仕事が写真の画像処理みたいなことをしていたんですけど。なんかこのまま年をとってこの仕事を続けていくのはどうなんだろうと思って。子どもがいないから、やっぱりこれからも老後のこととか働けるうちは働きたいという思いもあって。なぜ介護かというと、祖母が老健に入ってたということもあって。なんとなく興味があって。「こんな仕事もあるんやな」って。あとは変な正義感。“マジメちゃん”じゃないんですけど、「私って子どももいないのに、何も社会貢献してないやん」って考えるようになったりしてて。そしたら、介護の仕事っていいんじゃないかなって思って。(10番女性)

自分はもともと人と関わる仕事がしたくて。大学も外国語系の学部で。それから接客業を20代はしていて。30前後に飲食で自営業、営業職も6年半。究極の、人と関わる仕事が介護かなと。実際に母親も倒れて介護していて、デイケアの人、介護職の人と知り合うきっかけがあって。こういう仕事もあるんやなと思って。そう思っているうちに、東北の震災が起きて。なんかすごくショックで、漠然と人のためになる仕事をしたいなって思って。給料が下がるのはわかっていたんですけど、やっていけるのはやっていけるので。(3番・男性)

工場ですっと勤めていこうと思ってたんですけど、2011年の夏に整備縮小で。早期退職したら、ボーナスも上乘せしますよと。そのときに義母が難病で。家で介護しようということになって。義母の介護をしながら、ヘルパー2級をとって。工場で働いてたときの周りの人も、「この年齢だと仕事がないな」って。「ヘルパーとして介護の方に行こう」という話になって。ヘルパーとっている間にネットとかを見て。訓練校でももう少し幅をつけておかないと、ヘルパー2級で食べていくのは難しいなと。訓練校に入れるのであれば入って、もしこの学校に入ればヘルパー2級として働こうと思っていました。(4番・男性)

このように、それぞれ複合的な理由で離職者訓練の受講に至っていたが、中でも「年齢的なことを考えたら介護分野くらいしか正社員に就けないと思った」といった声が多く、経済的な事由が目立った。

### 5-5-2. 2年間の学校生活で苦労したこと

授業でいうと「こころとからだ」かな。身体の構造とか、名称を覚えるのが多くて、あとは障害の理解とか制度のこととか、とにかく記憶が大変。(3番・男性)

僕はしんどかったですよ。高校しか卒業してないし、正直、6割とればいいって聞いていたけど、その6割ってどういうふうに調整すればいいかわからないし。記憶力との闘いで、はちまきして勉強しました。(4番・男性)

実習そのものは楽しかったんですけど、もう実習記録が…朝4時頃まで時間かけて書いてたりとか、毎日睡眠時間2時間くらいで、一般学生の若い子たちはその日の休憩時間とかに1時間くらいでパパッと書きちゃうんですよ。(11番・女性)

1番最初の大きな実習のときは家から1時間くらいかかる場所だったんですね。あんまり自分の事情も先生に話していなかったんで、みんな平等に遠いところも、近いところもということだったんで、遠いところになってしまって、でも仕事を丸1ヶ月間休むとなると収入がゼロになってしまうので、もちろん学校に来るっていうお金はいただいているので大丈夫なんですけど、子どもたちもいて、仕事ができないと生活ができなくなってしまうと先生に話して、両立が大変でしたね。(6番・女性)

実習あとの実習記録がしんどい。あれは学校によって枚数が違うらしいですね。会話も1つ1つ覚えていないといけなくて、やりとりを細かく書かないといけないので。うちの学校はA4で最低4枚、他の学校と比べても分量が多かったです。(3番・男性)

先生がおっしゃるには、そういう技術的なことは現場に入ったらいくらでもできるからって、たしかにできる人はできる。先生とかすごい器用だし。でもある意味、訓練生ってそこが苦手というか、若い子是要領いいけど、むしろ座学よりも演習が僕は苦手なので、訓練生は実技的なことが苦手な気がしますね、特に男性だと。(1番・男性)

「この子、大丈夫かな」とか思って見えていても一般の若い学生の子たちは実際に現場に入ると、がらっと変わる。よく動くから、若い子は順応性がすごい。僕らはかたくなって、頑固になっているから、スッと入っていけないこともある。(4番・男性)

若い子は柔軟性があるけど、僕らは頭でっかちやからね。学校でも実習にいても、変なこだわりが無意識にもあったりするのかもしれない。(2番・男性)

実習で障害者施設を希望して行ったんですけど、印象が良かったので、そこを基本に探しているんですけど、年齢で落とされるんです。障害者施設の枠は若い人を募集しているところが多くて30歳までとか。「来てもらってもいいけど、嘱託ですよ」とか。正社員がまずない。高齢の分野はあるんですけどね。障害分野の方が年齢要件がきつい。＜中略＞やっぱり求められるのは体力と、長期勤務が可能な人。福

祉って売り手市場なので、選り好みしなければどこにでも行けるんですけど、高齢者分野でも良いケアをしている、職員がいきいきとしている施設は人がやめないの、なかなか入れないんでしょうか。就職活動が結構、大変ですね。(2番・男性)

2年間の学びを振り返ると、調査協力者全員が「実習記録が大変だった」と答えている。ただ、実習記録については様式や分量など学校によって差があるので、そういった事情も考慮する必要がある。また、配偶者もしくはパートナーのいる人、子どもや要介護者と同居しており日常的に家事や育児・家族介護を担っている人は、実習中は特に「家庭との両立が大変だった」との声が目立った。

座学に関しては、記憶力を必要とする科目、たとえば「社会の理解」という社会保障・社会福祉に関わる法制度を扱った科目、「こころとからだ」という医療的知識の獲得を中心した科目への苦手意識をあげる者が複数いた。また、授業、実習ともに訓練生は一般学生に比べて「柔軟性・順応性に劣る」と認識している者が、特に男性に目立つ。

就職活動については、職業訓練プログラムへの応募について「年齢的なことを考えたら介護分野くらいしか正社員に就けないと思った」として介護分野を選択したにも関わらず、「就職が決まらず、苦労している」と答える者もいた。一般学生と比べると年齢的な事情から「できることなら1箇所で継続して長く働きたい」という思いがあり、「選り好み」しているといった背景もあるのかもしれない。

### 5-5-3. 社会人経験を活かしたこと

実習中は訓練生だとある程度、業務的にはこなせる。ある程度、先を予見して動けるというのはありましたね。＜中略＞一般学生の方って人見知りとかあってなかなか話しにくいこととかあるけど、社会人を経験していると仕事と割り切ることができるので。(1番・男性)

実習先でも人手不足やから実習生も仕事の業務をやってほしいというのが正直あると思うんです。周りの一般学生の話聞いてたら「雑用ばかりさせられた」と不満を言っていたけど、僕は別に、「そんなこと言ったら仕事できないよ」って。学ぶことも自分から聞いて、学ぶけど、業務はやっぱり教えてもらってるぶん、お返ししていかないといけないって思ったんです。業務しなかったら、利用者目線ってできないし。そういうところはすんなり受け入れられた。若い子の中には「雑用ばかりさせられて嫌だった」という人もいる。けど、それが仕事やろと。(4番・男性)

業務、仕事だと絶対にしないといけないので、嫌だと思える人にも聞けるし。そういう面での対応の仕方はこれまでの経験から身についているので。(2番・男性)

職員さんの言動で納得できないこととか「あれ？」って思うようなことを言われても結構、「仕事やから」とか「こういうところもあるんだな」って捉えられる。(11番・女性)

前職のY社の研修がすごく厳しかったので、そのときに人の話を聞くとか、人の気持ちを考えながら接するとか、じゃないと相手との信頼関係がうまくいかない。関係が長く続かなかつたらY社の成績にもつながるってそういう流れなんです。高校までは人と付き合うのがすごく苦手だったんですね。だけど、

そんな研修を受けつつ、いまは人が大好きで、Y社の研修は厳しかったですけど、それがきっかけで考えることができたし、今にも活きている。それなりに敵を作らずできていると思います。(6番・女性)

実習に関しては、「何か不満に思うことがあっても、自分は実習生だから、これが仕事だからという割り切りができた」、「業務としてこなす力は一般学生より高いと思う」という声が多かった。

本章第3節でも触れた介護福祉士養成校出身の新卒者へのインタビューでは「実習中、なかなか積極的に動けなかった」という声が複数みられたが、訓練生ではそうした課題はクリアできている人が多いようであった。また、そうした訓練生の姿について、新卒者から以下のような語りがある。

「やっぱり社会人学生の方は人生経験がすごくおありなので、しっかりされているなっていうのもありましたし。業務で職員さんについていくんですけど、1つ1つ『こういうことですね』って確認しながら積極的に質問してやって、それが最初のほうの実習だったので『こうやって実習するんだ』って勉強になった部分がありますね」(前節 S-1さん)

このように訓練生の姿を見て一般学生が「勉強になった」と感じることもあるようで、実習のみならず学内においても一般学生と訓練生が同じ場で学ぶことにはメリットがあるのかもしれない。

#### 5-5-4. 2年間の学校生活で良かったこと・学んだこと

ヘルパー2級のときは自分の義母の介護もあったので、何かをしてあげるっていう気持ちが強かったんですけど、介護福祉士の勉強をしていたら冷静な感覚を持てるようになった。これは仕事なんや、自分も稼いで生活していかないといけない。スキルアップもしていかないといけない。そういうキャリアのところも含めて考えるようになりました。(4番・男性)

ベッド上のおむつ交換でも、体位変換で右、左くるくると何回もする人がいるんですけど、素人の人やと、こっち向いて、あっち向いて。でもそういう回数をできるだけ減らしたいって思ったりとか。学校に来る前はそんなのわからなかったです。少しは専門職の目線で見られるようになったと思う。実際に働いている方にはかなわないですけど、学校に来てよかったと思います。(3番・男性)

いまヘルパーとして働いていて、研修とかも受けるんですけど「やっぱり学校で学ぶレベルってなんだかんた言いながら結構高いな」って思いますね。だから学校に来て良かったなと思います。(1番・男性)

介護観というか、考え方が変わりました。お世話というか、そういう感じで考えてたんが、そうじゃないねんなど。自立支援とか、めっちゃ深く掘っていかなあかんねんって。(10番・女性)

実技は人の気持ちを汲み取ることの訓練にもなったなと思います。それと職業訓練で異業種の経験のある方、いろんな方に囲まれる中で一緒に学んで、いろんなお話を伺えたことは良かった。今までだったら銀行員の人と来客だけの世界だったんですけど、もういろんな世界があるなっていう視野の広がり

はなっと思ったと思います。(9番・女性)

私の場合、学校に来て良かったと思うのは、いままで20年くらい社会人やってたけど、サービス業とか写真関係とか仕事に対する責任は持ちながらやってたけど、もうちょっと軽いというか、この2年間で、自分がいまからやろうとしていることが命とか人の人生とかに関わるっていう、仕事の内容の重みっていうのをすごく感じられたので、これがもしヘルパーとかの資格を短期間でとって、そのまま現場に入ったら、そこまで重くというか深く考えることができてなかったかも、逆に「私には無理」とかすぐ考えてしまってたかもしれない。仕事そのものに対する意識が変わりましたね。(10番・女性)

若い子と一緒に授業を受けられたのは、逆に良かった。「そういう考え方もあるんや」とか斬新な意見が聞けたりね。最初の1ヶ月くらいは嫌だなと思うことはあったけど、一般学生も訓練生と一緒にいることが多いから、他の科の子と比べたら気をつかってくれる。大人な部分が他の科の子と比べるとある気がする。お互いの歩み寄りがあって、＜中略＞1分間スピーチとかも最初はものすごく嫌で、働いていても会議とかあっても何十人も人がある中で話すことってなくて、でも訓練というか今は慣れてきてできるようになった。いままでの社会人経験からすると成長できた気がする。2年間、勉強して…介護というのとはちゃんと勉強してからやらないといけない仕事だなと思いましたね。(11番・女性)

ここでは、介護の専門的な知識・技術を身につけられたことだけではなく、介護観の醸成や自己の職業観の変化などがあげられた。介護観の醸成については、本章の第3節「施設実習における学生たちの学び・気づき」でも触れたとおり、一般の学生たちにも見られることであるが、「自己の職業観の変化」、「仕事に対する向き合い方の変化」というのは、すでに職業経験を持つ社会人学生ならではの特徴といえるだろう。

#### 5-5-5. 他分野での就労経験ゆえの葛藤

施設で僕が何か言ったら「頭でっかちの人が来てるわ」って言われちゃう。でも、内心考えてることと、実際に介護技術を使って接するところにギャップがあるんです。(4番・男性)

実習中の戸惑いはありましたね。口を出せないだけに、清拭とか、たとえばリラクゼーションに腸セラピーっていう行為があるんです。お腹をまわして、便秘を改善しましょうっていう。ある程度、腸の、便秘の改善の考え方っていうのをもともと持っているの。介護福祉士の方がやっているのを見ていたら、「うーん…」って。「単にそこを押しているの？」って。そういうのは心の中で思っていましたね。「もうちょっとこうした方がよく出ると思うけどな」っていう。ドライヤーあてるにしても、利用者さんの頭ぐちゃぐちゃにして、ものすごくドライヤー近づけて、熱風熱いじゃないですか。「それはちょっとな」って。「もうちょっと良いやり方あるんじゃないのかな」って。もうちょっとドライヤー遠ざけてやるとか、髪の毛を前に雑にガツとするんじゃなくて、後ろにきれいに流してあげるとか。そういう細かいことは気になっちゃいますね。どうしても、拭き方とか、足浴とかやってたんですけど、「こうやった方がリンパの流れ良くなるのにな」とか「どうせするんだったらリンパも流してあげたら、足の浮腫も改善するのにな」って。＜中略＞高齢者施設がフェイシャルエステとか取り入れようという話になっ

たらしいなと思いますね。高齢者も綺麗な方、多いんで。リハビリみたいなマッサージじゃなくて、リンパ流すとか整体の技もあったりするんですけど、そういうものをちょっと入れてあげるだけでもいいかなと。コミュニケーションもはかれる。やっている間も利用者さんとお話ができるので、いろいろ聞けるんですよ。忙しいところはそんなのやってる暇ないというか、とにかく排泄と食事、入浴で精一杯。だから私はそういうところはちょっと嫌になって。(7番・女性)

実習中の職員の言動について、「直接伝えることはなかったが、おかしいと思った」と語った者がおり、社会人経験、介護分野以外での就労経験を持つがゆえの戸惑いや葛藤があったことが示唆された。これは、専門的な知識や技術だけでなく、人格、思想、価値観、倫理観なども問われてくるという介護労働の特質と無関係ではないだろう。

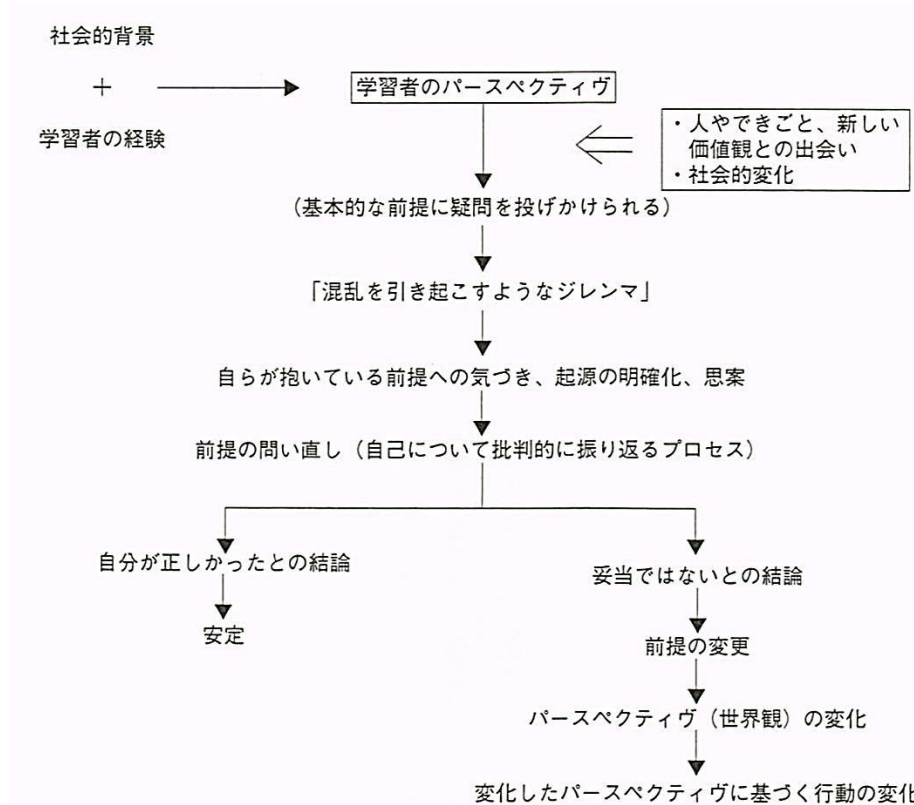
## 5-6. 考察

本節では、単に「成人が学ぶ・学習する」ということではなく、社会福祉以外の他分野における職業経験をもつ成人が、介護労働に従事するための教育を受けるという、限定された場面を検討してきた。

「成人教育学」における先行研究において示された「学習者」としての成人の特徴は、先ほど紹介した訓練生の語りと一致するところも多いことが明らかになった。社会人経験をもつ成人にはこういった特徴があると意識することは、他分野からの新規参入者の育成を考える上で必要な観点である。現に、介護現場では個々の職員の多様なキャリアゆえにもたらされる多様性に考慮した人材育成が求められており、そこに難しさを感じている事業所が多い。

さらに、他産業から介護分野に新規参入する人材の育成について、成人教育学における「認識変容学習」の概念からヒントを得たい。「認識変容学習」transforming learning とは 1978 年にアメリカの Jack Mezirow が提起した理論であり、「認識変容学習」においては、子どもの学習の特徴は「形を作っていく」(forming) ことにあるが、大人の学習の特徴は「形を変えていく＝変容していく」(transforming) ことにあるとされる。成人学習の特徴の 1 つとして「認識枠組の変容」が捉えられているのである。「自らの認識枠組を振り返り、問い直していく認識変容のプロセスこそが、成人を人間的に成熟させるものだとの考え方が、認識変容学習の基調に存在」(渡邊 2002:133) している。次に示す図表 3-10 は、Mezirow の理論をもとに渡邊 (2002) が認識変容学習のメカニズムを図式化したものである。

図表 3-10： 認識変容のプロセス



《出典》渡邊洋子（2002）『生涯学習時代の成人教育学—学習支援者へのアドヴォカシー—』明石書店，p.136 より引用

ここでは、Mezirow による理論そのものへの詳細な検討は行わないが、訓練生の語りから考察すると、他産業からの新規参加者が「介護現場の仕事を覚えていく・学んでいく」といった過程には、おそらくこうした認識変容が少なからず伴うものと考えられる。先行研究においては、社会人学生の学びについて「学習内容においては自身の経験を活かす余地は少なく、それを習得する学習方法の面で、社会人としての経験を活用していると言える」（宮上・田中 2013：26）とされているが、認識変容を伴いながら自身の経験を活かそうという志向が存在するのではないだろうか。そして、介護現場で生じる「他産業で働いた経験を持つ人」と「福祉現場で働いてきた人」との間の軋轢を緩和させていく鍵は、お互いの認識変容のプロセスの中にあり、その際に重要となるのが、先の実習生の学びとして確認した「利用者理解」と「介護観の醸成」となるのではないだろうか。この点に関連して、介護実習指導者から以下のような語りを得た。

対象が高齢者の方であろうが、障害者の方であろうが、その人の尊厳を守るスタンスに立てるかどうかがポイントやと思ってるんで、技術っていうのは見よう見真似であったり、先輩に教えてもらうことでどんどん上達していくやろうし、技術も新しい福祉用具がいまどんどん入ってきてるから、今日覚えたことは1年後もう古いかもしれない。だからいま学生として養成校で習ってることっていうのは2～3年後はもう古いから、現場で獲得していく技術でいいやろうと僕は思ってて、それよか相手の方の立場に立ったり、その人の尊厳とか人権を守る視点っていうものを強く考えてもらえたらな



って、＜中略＞技術云々じゃなくて、相手にどういう姿勢で対応できるかっていうことの方が現場では求められるし、たとえば座っていた入居者の方が立たれた時に「何なにさん、危ないから座っててくださいね」って言うた時点でアウト。「どうかされましたか？」って言える子と、「危ないから座っというて」って言う子、『危ないから座っというて』というのはちゃうねんで」っていうのは、介護の“そもそも”の部分。たとえ技術は習得していても、時間をかけて1番大事な“そもそも”を教えなといけな。それを現場でやるのはすごく大変。だから養成校では“そもそも”の部分を教えといてほしいね。

「高齢者施設でも利用者に対するサービスとして、フェイシャルエステやリンパマッサージを取り入れるようになったらいいと思う」と話していた訓練生（6番・女性）。彼女が利用者を「顧客・お客様」として捉えるのか、人権や尊厳を守っていくという視点で「生活の主体」として捉えるのか。一人一人の利用者の命と暮らしを見つめて、その人生の最期までその人らしく尊厳をもって生きていくことができるように、その人生に寄り添い、支えていくといった介護観を前提として持てるかが、「福祉現場で働いてきた人」と共に介護実践をしていく際に重要となるのではないだろうか。この前提を共有できれば、「他産業で働いた経験を持つ人」と「福祉現場で働いてきた人」との間の軋轢が緩和され、「他産業で働いた経験を持つ人」が、介護実習指導者の語りにあった「現場に新しい風を吹かせる存在」として貴重な人材になりうると考える。

## 6. 小括：介護人材政策と現場実践の接点—介護実習の役割と位置づけ—

第2章において、介護福祉士養成のこれまでの変遷を概観し、介護福祉士の養成カリキュラムが、資格の創設当初から一貫して行政主導で展開されてきたことを確認した上で、本章では、実際におこなわれている介護福祉養成教育、特に介護実習に着目した。介護福祉士養成校というのは「政策があらわれる場」であり、介護実習はその政策と、介護現場という現実の実践の積み重ねが出会い、ぶつかる場であることが確認できた。昨今、養成カリキュラム上から「社会福祉」という用語が消滅し、介護の現場で必要とされる知識や技術、倫理観を中心とした教育内容となっている。しかし、介護現場で日々行われているのは人権保障を軸とした福祉の実践であり、介護福祉士とは社会福祉を担う専門職なのである。日本介護福祉士会の会長である石本淳也氏は「我々は『介護士』と表現されることが多いが、3大介護をこなすだけの作業員ではない。介護の知識や技術、倫理観を用いて、質の高い生活支援、福祉を行う専門職だ」と強調し、「そうしたプライド、自覚を『福祉』という言葉の中に込めている。『介護士』ではアイデンティティを損なう」と語っている<sup>39</sup>。

こうした介護“福祉”士としての感性を磨き、築き上げていく場の1つが介護実習であり、実習生たちは自分自身、そして利用者一人一人と向き合いながら、学校内だけでは得ることのできない学び・気づきを得ているのである。

本章第3節では、介護実習を経験した新卒者の語りから見てきた学びの中心は「自分自身への気づ

<sup>39</sup> 2016年12月2日に公益社団法人全国老人保健施設協会、公益社団法人日本介護福祉士会、公益社団法人日本認知症グループホーム協会が行った合同記者会見における発言である。

き」と「利用者理解」，それを土台とした「介護観の醸成」であったことを述べた．また，第 4 節では，介護実習の受け入れは施設職員にとって利用者への新たな働きかけ，利用者に対する理解の深まりにつながっていたことを明らかにした．調査結果からは施設職員・実習生・利用者の 3 者が相互に働きかけ合いながら，成長し，高まりあつていく姿が確認できる．これは，第 1 章でみた，福祉労働・介護労働の専門性にも通じるところである．このように，介護現場での学びは，職員と実習生の 2 者，あるいは利用者と実習生の 2 者だけではなく，そこに利用者も含めた 3 者のかかわり合いの中から，利用者理解を土台として生まれるものであり，そうしたかかわり合いの中で，それぞれが成長し，利用者の QOL の向上，より良い生活の追求へと結びついているのである．

## 第4章 介護現場における職員の実践力向上・力量形成の営み

### 1. はじめに

1987（昭和62）年に「社会福祉士及び介護福祉士法」が成立してから、介護職の養成としては、多くが養成教育、とりわけ学校教育における介護福祉士養成課程・カリキュラムについて語られている。また、人材育成・訓練教育についても現場職員が抱える研修のニーズや効果的な研修プログラム、OJT等について一定の研究成果の蓄積がある。しかし、第2章においても触れた通り、介護を担う介護従事者に求められていた知識や技術は、介護福祉士資格が創設される前から、それぞれの実践の場で培われ継承されてきた。

そこで、本章では、主に法人レベルでの職員育成の取り組みについて考察する。資格制度創設以前も含めて、これまで高齢者福祉の現場において介護職員はどのような形で育ち、より良い介護を目指していたのか、制度改変の中で現場での人材育成はどのような影響を受けたのか。また、現在、法人内ではどのような人材育成の取り組みをおこなっているのか。この点について検討を行う。

### 2. 全国的に広がった処遇改善の試み

第2章でも確認した通り、1972（昭和47）年12月23日に中央社会福祉審議会が「老人ホームのあり方」について中間意見を発表しており、これは施設入居者の処遇改善の必要性を指摘するものだった。

こうした政策的な動向にも影響を受けて、1970年代の後半から1980年代にかけては、先駆的な実践と処遇改善が各施設・法人の中でなされ、それが全国に広がっていった。たとえば1982年に開催された「第6回老人福祉問題全国研究集会」における分科会の記録<sup>40</sup>を見てもそうした動きを捉えることができる。「住みよい老人ホームづくり」を検討した分科会では、現場職員による実践報告として①「職員がおむつをあてて老人ホームで生活した経験」、②「個別処遇」、③「自治会づくり」等の話題提供がなされており、それらの報告について「みんながいかに、生活の場としての老人ホームにしてゆくのかと、いろいろな試みをしており、毎日の介護・介助・諸行事・日課などの処遇の点検、分析をしている様子」であったとまとめられている。

①では「すべての職員（寮母・指導員）が春夏秋冬にわたりおむつをあてて、入浴の介助、食事の介助などを受けた体験」をしたことで、「おむつが、どんなに不快であるかの実感」を得て、「老人を寝たきりにさせてはいけない、寝たきりにさせることで、おむつによる不快感を味わわせてはいけないということを痛切に感じた」という。さらに、この施設では「春夏秋冬のおむつ体験」の取り組みの後に、おむつをあてている入居者にアンケート調査を実施している。結果、「尿感のある人が半数以上おり、そういう老人に安易におむつをあてていた」ことが明らかになり、「個人に合わせた排尿間隔でおむつを交換していく方法」など様々な試みを実施したことが報告されている。

③では「入居者として、老人ホーム作りの主体者でなければならない」との思いから自治会づくりをした経験が紹介されている。「自治会長、副会長をみんなで選出し、介護の際には不平、不満があれば十分に言い合い、マンネリ化をさけるために総会で話し合い、解決してゆくことを重視」していること、「あくまでもホームがあつての自治会なので、ホームの提案があれば、その方向に一緒になって、実現に協力」していることなどが報告されている。そこからは施設の経営層、現場職員、利用者が一体となって

<sup>40</sup>全国老人福祉問題研究会編（1983）「第6回老人福祉問題全国研究集会 第7分科会 住みよい老人ホームづくり」『ゆたかなくらし』16, 97-103.

「生活の場」としての施設を追究し<sup>41</sup>、より良い実践をつくりあげている姿が窺える。

他にも、たとえば1984年『ゆたかなくらし』5月号および11月号では「おむつ大研究」と題して「おむつゼロ」・「おむつはずし」の実践に関する特集が組まれている。また、1985年1月号では「ゆたかな食生活とは」と題して、「食の嗜好カルテづくり」、「三食バイキング方式の導入」といった様々な試みが紹介されている。1985年～1986年にかけては、全国社会福祉協議会編「よりよい処遇のための事例シリーズ」が「食事ケア」、「入浴ケア」、「痴呆性老人のケア」、「排泄ケア」、「ターミナルケア」、「デイケア」の全6巻にわたって出版されている。このように1980年代においては、各施設・法人での「全員離床」や「おむつはずし」、「バイキング食」といった取り組みについて実践報告が全国規模の集会でなされたり、書籍としてシリーズ化して発刊されるに至っている。そうした実践が全国に広まり、新たな実践の基礎となったのである。措置制度の下、「多様な事業主体が介護の現場に参加し、利用者のニーズを汲み上げながら、サービスの質の向上やコストの合理化をめぐる健全な競争を展開していく」<sup>42</sup>といった競争原理も市場原理も入り込まない中で、高齢者福祉に関する思想や理念、それに基づく実践は全国的に大きく前進した<sup>43</sup>。先駆的な実践についての学びが、自分たちの日々の仕事に直結していくという気運を感じ取ることができる。

では、こうした全国レベルで展開された処遇改善の試みは、個々の現場職員の実践にどのような形で影響を与え、活かされたのであろうか。

### 3. 介護職員の力量形成のあゆみ ―E 法人の取り組みから―

#### 3-1. 研究目的

1970年代から1980年代にかけて全国レベルで展開された施設入居者の処遇改善や職員の力量形成の試みを踏まえた上で、法人レベルでの個別事例として、これまで介護従事者が培ってきた知識や技術の習得・向上の経緯を検討し、現在の人材育成・現場教育とどう繋がってきたのかを明らかにするため、インタビュー調査を行った。

#### 3-2. 研究方法

##### ●調査対象と方法

福祉人材育成のための職員研修は、比較的大規模な法人においては法人内で独自に展開されてきた。また、これまでの人材育成の変遷について手がかりを得るためには歴史ある法人が望ましい。以上2点の理由からE法人を調査対象とした。E法人は1948年に民間法人として設立され、現在、大阪府下21施設を拠点として幅広く事業を展開している。

救護施設の施設長であり同法人の教育研修担当のX氏、法人の施設で働いてこられ、現在は法人の財務部に所属しておられるY氏、同法人の常務理事をされているZ氏の3名を対象にグループ・インタビューにて2012年11月1日に3時間ほどお話を伺った。話された内容は承諾の上、面接中に記録した。

<sup>41</sup> 背景の1つとして、1972（昭和47）年12月23日に中央社会福祉審議会が「老人ホームのあり方」について中間意見を発表し、「老人ホーム」を「収容の場」から「生活の場」へと転換を求めたことがあげられるだろう。

<sup>42</sup> 1994（平成6）年の高齢者介護・自立支援システム研究会による「新たな高齢者介護システムの構築を目指して」より。

<sup>43</sup> ちなみに現在においても、現場職員による全国規模の集会は様々な組織によって開催されており、第6章でも見るとおり、こうした実践報告の場は現場職員の学びや育ちの機会として重要な役割をもっている。

## ●調査項目

質問項目は、「これまでどのように介護職員としての力量形成を行ってきたのか」、「E 法人内でこれまで行われてきた研修・教育活動について」と枠組みを設定し、その上で参加者に自由に語っていただいた。

### 3-3. 調査結果

#### (1) 「お世話」という感覚—1970 年代

- ・「お年寄りのお世話をする」という意識でやっていた。
- ・資格制度がなかったせいもあり、専門性の追求なかった。
- ・支援の目標がはっきりしていなかった。高齢者が何か援助を求めてきたら出向いていくという形。職員の役割がとても曖昧であり「仕事として何をするのか」明らかになっていなかった。
- ・公立の施設と民間の施設とではだいぶ違いがあったように思う。公立の老人ホームは公務員として保育士資格をもった寮母が支援を行っていた。
- ・男性は「指導員」、女性は「寮母」として働いており、性別による分業意識が強かった。一般的な「男の仕事」「女の仕事」といったイメージと同じように「男性がトイレ掃除なんてとんでもない」という感覚。指導員は利用者の相談にのったり支援計画を考えていて、「ややこしいことは指導員へ」という意識があり、寮母は「お年寄りのお世話をしていればいい」という感覚だった。
- ・入所者に対する対応は保護的・管理的なもので、たとえば利用者が「お菓子を買いたい」といっても「あかん！」で終わらせていた。利用者さんは寮母を「先生」と呼んでおり、昨日まで家庭にいた主婦も、入職すればすぐに「先生」と呼ばれ「指導」する立場になった。
- ・重度の認知症など支援困難な「ややこしい人」は、職員同士で議論をしながら最終的には「老人病院にやってください」「特養にやってください」と「措置替え」をすることで対応していた。

#### (2) 処遇改善の試み—1980 年代

- ・1980 年前後から「施設の中で日課を設けたい」「個別の支援計画を考えたい」「見通しを持って支援していきたい」と寮母の方から声をあげ、それを経営者サイドが受け入れてくれた。こちらが支援について提案したことがほとんど受け入れられ、実現できた。
- ・職場がどんどん変わっていくことが楽しく、自分たちが介護の現場を動かしていく実感が持てた。あれもしよう、これもしようと思いがわいた。
- ・先輩職員との感覚の違いはあり、職員同士の上下関係は厳しく先輩が力を持っていた。利用者に対する言葉の遣い方を見ても「上から目線」で、時代感覚が違うと感じた。
- ・当時としては珍しく入所者の自治組織（自治会）が 1970 年代からあった。自治会として入所者の声をまとめ食事の要望など、職員の側に伝えられた。利用者さん達に 1960 年代の市民運動の高揚期を経験した世代がいらっしゃり、自らの要求をしっかりと伝えてきたように思う。それが支援を変えていこうとする際に「ご本人が望んでおられるので」という根拠、説得力になった。
- ・1980 年代の初め、労働組合の中で日々の実践についてかなり議論をした。福祉労働について話しやすい雰囲気、労働条件よりも仕事のやり方・方向性について話した。日常の業務会議の中では先輩の目が気になることもあって言えないことも、組合の間では言えた。昔から働いている寮母の「古い考え」

をいかに変えていくか、次の業務会議のシミュレーションを組合の場でしており、根回しなんかもしていた。

・昔から働いている人たちは勤務表の作り方 1 つとっても組織人としての考え方も古いように感じた。民主的な経営の在り方を 1980 年代かなり議論したように思う。

・誰か 1 人カリスマのような人がいても、その人がやめたらそこで終わってしまう。組合・入所者の自治会・経営者の 3 者で考え、議論しながら現場の実践、経営の在り方を作りだしていく土壌があった。

### (3) 研修・教育活動、福祉人材について

・新任職員研修は 1973 年入職の X 氏の時はなかったが 1977 年入職の Y 氏の時はあった。研修の内容な心構えについての話、社会福祉全般の情勢の話であった。

・行政主催の研修などなく、研修があっても「すでにやっているわ」というような研修が多かった。「呆け老人をかかえる家族の会」にて職員が自主的に話を聞いてきたり、全国老人福祉問題研究会（老問研）や全国障害者問題研究会（全障研）、全国公的扶助研究会（公扶研）の全国セミナー、分科会に参加することの方が役に立っていた。目的意識をもって主体的に取り組み、仕事の中身を自分たちで作っていく実感が持てた。

・OJT を本格的にやりはじめたのは 2000 年過ぎてからだと思う。それまで誰も教えてこなかったが、「若い人が来たら私が教える！」という形で若い人が新人職員に自主的に教えていた。自分たちが入職した際は上の人は何も教えてくれず、先輩の仕事を見て考えるしかなかった。

・仲間内で「あーでもない、こーでもない」と話し合う中で、実践上の細かな課題を解決していった。「研修が大事」とか「OJT が必要だ」とか思わなかった。自由に仕事をして掘んでいった。

・介護福祉士制度ができるときは反対していた。有資格者を一部でつくってあとはパート等の非正規労働者に任せようという意図があるのではないかと感じた。

・自分たちが日々、実践していることを系統立てて職として認めてほしいという思いがあり専門職を求めていたが、介護福祉士制度は資格を持っている人と持っていない人で差をつけようとしているように思えた。ただ、資格制度ができてからは「資格を持っていて物を言う方が説得力あるから」ということで資格をとっていった。

・特に 2004 年～2005 年頃から人材不足が深刻になったような印象がある。主婦だらけの状況に戻ってしまった。入職してくる人材は振り返ってみると市民運動や社会福祉施策の動向と関連があり、市民運動が高揚している時期だと入職してくる人も人権の感覚がしっかりしていたような気がする。

・今は主体的に考えられる人が少なくなったように思う。明るい見通しが持てない。感覚的に未来が明るいという感じがなくなってしまった。今の人は「5 時になったら、はい終わり」という感じで、昔のように積極的に集まって話し合うという雰囲気がない。職場のコミュニケーションの場をいかにつくるか、苦労している。

・介護保険がスタートしてからは、マニュアルがないと入職してきてすぐ仕事してもらえない。職員の入れ替わりが激しく、非正規雇用の人たちも増え、力量がみなバラバラ。研修の必要性は感じるが、「研修に来てください」と言っても来てくれない。

・株式会社が介護の世界に参入してきたが、株式会社は人を捉える力がある。引きつける技術みたいなものがある。そのため、いい人材が先に取りられていく。1 番あとの人たちを「その中でも宝はある」と思

って採用しているような感じ。

#### (4) 文献から読み取る人材育成

以下、インタビュー調査に加えて、E 法人のこれまでの歩みをまとめた文献<sup>44</sup>も参考に、これまでの人材育成の流れを概観する。

E 法人の人材育成の取り組みについて見てみると、「研修・研究活動の活発化」がみられたのは 1970 年代後半であった。1977 年度には 3 日間の新任職員研修が開かれており、「各施設の現状と課題、児童・障害・老人福祉の各分野についての運動論、福祉労働者論」などが研修科目であったという。1978 年 4 月には法人の各施設の交流の活発化と研究活動の発展の中で、法人職員を対象とした共済会が発足している。職員共済会はレクリエーション部、研修部、研究誌部の 3 部が設置され、法人全体としての新任職員研修会や施設見学会などを共済会が組織することになったという。1978 年 5 月には法人の新任職員を対象とした研修が実施され、「財団の歴史と人権」、「財団の機構と運営」、「社会福祉概論」の 3 つの講義が行われている。

1980 年には法人の全施設が共通の課題を基礎において事業計画を検討する体制が整備され始めている。法人各施設が統一的に事業を推進すべく、法人全体としての事業計画を検討することとなり、重点計画の 1 つとして「民主的な運営計画（職場づくり）」が掲げられている。そこでは「職員の積極的、自発的意見を尊重しながら職員集団としての統一的な意思を形成すること、福祉労働の担い手としての主体的力量を高めていくこと」が重視され、「①職場会議の運営の改善と強化」、「②職員の研修、学習活動の強化」の二項が共通の課題とされた。

1978 年から共済会によって開催された新任職員研修は毎年継続されたが、1981 年からはこれと並行して法人主催による「基礎講座」が始まった。この基礎講座は、「日本の社会の歴史や現状について社会福祉を中心に学ぶとともに、社会福祉実践のうらづけとなる社会科学の基礎理論を身につけ、社会福祉の未来を切り開いていく力をもった社会福祉労働者を育て、活力ある職員集団を確立していくこと」が目標とされた。第 1 回の講座は 1981 年 10 月に開講され、「社会科学と福祉」についての特別講義のほか「社会発展史」「民主主義思想と社会福祉思想」「資本主義と社会問題および社会福祉」「福祉の歴史」など、毎週 1 回 8 時間、合計 15 科目の講座が 6 か月にわたって開かれた。基礎講座の内容は年々充実し、期間も 1 年間となり、講義と集団学習、ゼミナールが開かれるようになったという。法人職員として 3 年以上の経験をもち、受講を希望する者のなかから施設長の推薦を受けた者が受講者となり、熱心に学習にとりくんだ。さらに、基礎講座とは別に、共済会が独自に主催する学習会もあり、たとえば「臨調『行革』と福祉」（1982 年）のように具体的なテーマを掲げて適宜開催された。

1990 年代に入ると法人内の「専門委員会」の体制が再編され、1991 年には教育研修委員会が組織され、施設長・事務長の定例研究会も発足している。定例研究会は「幹部が社会福祉情勢などについて集団的に研究、学習し、その共通認識を深めあい、意思統一の高揚をはかる」ことが目的とされ、「単なる『研修』の場ではなく、幹部職員層が主体的に研究活動を進めて、政策立案、課題処理能力を集団的に高めていくことをめざした活動」であった。その後も 1990 年代には定例研究会や社会保障・福祉学習会、海外研修も実施されている。

<sup>44</sup> 社会福祉法人大阪福祉事業財団による『四十年のあゆみ』（1988 年）、『史策 法人一九八八年～一九九八年のあゆみ』（1999 年）、『史策 その後の 10 年 1998 年～2008 年のあゆみ』（2009 年）

2000 年代にはそれまでの研修体制が再編されながら継続され、2007 年には法人の教育研修がシステム化（年間計画化）された。法人の課題や情勢に応じた施設長研修会、定例研究会（施設長・事務長・総主任）をはじめ、業種別連絡会（保育・障害・高齢）が開催され、施設間の課題の交流や政策動向の分析等の対応を行っている。

### 3-4. 考察

以下、インタビュー調査に加えて、E 法人のこれまでの歩みをまとめた文献<sup>45</sup>も参考に考察を行った。

3 氏のお話から、まず職員の力量形成、処遇改善の取り組みに施設入所者の自治組織が大きく寄与したことがうかがえる。E 法人では 1951 年に更生施設の「寮生」による自治会が誕生している。この組織について当時の園長は『①学園の民主的運営を実現するために、保護を受けるものの自主的な組織体として、正しい権利を主張することにより、明朗で民主的な学園の運営を要求し、その実現をもとめる。②自主的な運営と集団活動のなかから、寮生の自主性の獲得について大切な役割を果たす。③寮生に対して集団への信頼を与え、植えつける。』ことなどの役割を深く考え、さらなる発展に努力するよう切望している」と述べている。こうした発言から法人幹部も入所者の自治組織へ一定の役割を期待していたことがわかる。この更生施設にとどまらず E 法人ではその後も高齢者施設も含めた各施設で入所者の自治会が組織され、こうした自治会活動が職員の実践に影響を与えていた。

また、全国的な規模の各種研究集会や運動団体の活動への参加も、「目的意識をもって主体的に取り組め、仕事の中身を自分たちで作っていく実感が持てた」と語られていたように介護従事者の知識や技術の習得・向上に役立っていたことがわかった。文献においても「いくつかの分野の研究集会の場で日頃の実践の成果を発表し、日常的な研究活動の中心となって新しい支部づくりにも意欲的に取り組んだ」ことが記されている。

法人内での人材育成の試みについてその変遷をみると、1980 年代にかけて「運動論」や「福祉労働論」、「社会福祉思想」等の用語が研修内容として登場しており、今日の「介護技術」や「接遇マナー」「医療的ケア」等を中心とする研修内容とは異なる様相を呈している。この時期、社会福祉の原理論に迫り、「福祉労働とはなにか」という問いが実践の場で検討されていたことが窺える。ただ、法人内での組織的な人材育成の試みは 1970 年代後半からみられるものの、インタビュー調査の中で『研修が大事』とか『OJT が必要だ』とか思わなかった」、「仲間内で『あーでもない、こーでもない』と話し合う中で、実践上の細かな課題を解決していった」と語られているように、日々の実践に活かされたのは、主に職員間のコミュニケーションであったことがわかる。

処遇改善の取り組みは「民主的管理運営計画」と両輪で捉えられており、E 法人では「人権を守る職員集団づくり」の一環として「処遇憲章」の検討が各事業所における「職員学習会」等の場で 1990 年代の後半から始まっている。たとえば高齢者介護の分野では「介護憲章」、「老人ホームに働くものの憲章」を作成している。この「処遇憲章」は法人の理念を掲げた「法人綱領」を、実践として具体化するためのものであり、この「法人綱領」も時代の移り変わりの中で改定されている。1981 年に「法人綱領」を制定したのち 2000 年代に入ってから改訂討議を行っており、具体的には職場内研修委員会を中心に推進委員会を作り、全職員アンケートを実施。法人の歴史について学び、日常の処遇実践と結んで綱領をと

<sup>45</sup> 社会福祉法人大阪福祉事業財団による『四十年のあゆみ』（1988 年）、『史策 法人一九八八年～一九九八年のあゆみ』（1999 年）、『史策 その後の 10 年 1998 年～2008 年のあゆみ』（2009 年）



らえなおそうと、全職員が経験年数別のグループにわかれて討議を行ったという。これにより、現状の課題と綱領をひきつけて考える機運が広がったといい、現場職員にとって、現場で日々感じていることから出発して綱領までを話し合えたことが力になり、「言葉遣いについての確認事項」といった具体的なものをまとめるに至ったという。「職員学習会」において「処遇憲章」の検討が、あるいは「職場内研修委員会」を中心に「綱領改訂」がなされた点から、これも広く人材の育成として取り組まれていたと見て良いであろう。

また、先に触れた 1980 年代からの全国レベルでの処遇改善の動きは、1990 年代に入ってから各法人での取り組みにつながっている。たとえば E 法人においては、住環境の改善に関して、「人権としての住まい」をテーマに職員が学習・研究活動を展開（1988 年度）、特養の全居室にプライベートカーテンを設置（1991～1993 年度）、利用者の自治組織・家族会・労働組合の三者で大阪府に対して「個室の実現」に向けた働きかけ（1994 年）などが行われている。また、食生活の改善として、手作りおやつの実施（1989 年度）、仕切り皿の廃止（1991 年度）、入居者から要望の多かった朝食における米飯の実施（1992 年度）、選択メニュー（複数献立）の実施（1996 年度）などが行われている。もちろんこうした「より良い生活への試み」は現在に至るまで続いており、それとともに、1990 年代からは職場研修の体系が OJT（On the Job Training：職務を通じての研修）、Off-JT（Off the Job Training：職務を離れての研修）、SDS（Self Development System：自己啓発援助制度）の 3 つの形態をもって推進され、特に、2000 年代に入ってから、人材の確保と同時にその育成も重点的な課題とされ、法人内における研修体制の整備が進んできたのである。

## 4. 法人における研修の実施状況

### 4-1. はじめに

前節では、法人における処遇改善、職員の力量形成や人材育成のあゆみについて見てきた。ここでは、現在の研修の実施状況に注目して、検討を行いたい。

たとえば『図でみる介護労働の実態（平成 19 年版——平成 18 年 9 月実施の介護労働実態調査結果）』では、4 割以上の事業所が人材確保の強化を図るために「研修を充実させていく」と回答している。また、詳細は後述するが、筆者が関わった調査においても同様の結果が示されている。このように、昨今においては、介護職の資質向上だけでなく、介護職の確保・離職防止策の 1 つとして研修が注目されている。

### 4-2. 先行研究の概観

介護職を対象とした研修に関しては数多くの先行研究が見られる。また、近年では介護職員の職務満足感やストレスに関する研究において、研修に触れられることもある。大和（2014）は、施設で働く介護職員について、「賃金」に対する満足以上に「仕事の内容・やりがい」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「人事評価・処遇」に対する満足の度合いが「就業継続意向」に強い影響を及ぼすことを量的調査の結果から示している。また、介護人材の定着促進要因として教育訓練・能力開発に対する満足度や採用後の継続的な教育・研修の実施が重要であることも明らかにしている。このほかにも先行研究において、介護職員の離職防止に勤務条件や人間関係、研修体制などの雇用管理の取り組みの効果が強いことが示されており、自分の技能や知識を向上させる機会があることは、職務満足感に強く影響を与えることが明らかにになっている（宮本 2012、黒田・張 2011 など）。

介護職を対象とした研修について実態調査を行ったものとして佐藤（2005）、佐久間（2010）、福田（2016）、小笠原（2012）などがあげられる。佐藤（2005）は、特別養護老人ホームの介護職員の職場研修の実態と研修ニーズの実態分析を行っている。その結果、実施されている研修として最も多かったものは「会議」であり、次いで「ミーティング」、「業務マニュアルの作成」、「職場内研修」（講義型）であった。また、職場外での Off-JT は 7 割以上の施設で活用され職場外研修の受講が推進されている一方で、過去 1 年間の Off-JT の参加の有無について職員を対象に調査したところ研修に参加したものは 5 割に満たないこと、その理由として最も多いのが「職員体制が確保できない」であったことを明らかにしている。

佐久間（2010）においては、養成校が実施している施設介護職員研修の内容について調査しており、求められる新任・現任研修の内容について検討している。新任・現任研修とも認知症の対応が上位を占め、新任研修では、介護技術、コミュニケーションが高く、現任研修では職業倫理や介護保険制度に関する研修のニーズが高いことを明らかにしている。これに類似した研究で、福田（2016）は新人介護福祉士が求める卒後教育・研修の内容として、養成校卒後 5 ヶ月の介護福祉士を対象に卒後教育・研修について調査し、「重要だと感じる内容」、「学びたいと思う内容」、「自信がないと感じる内容」等を明らかにしている。新人介護福祉士が学びたい卒後教育・研修は「自信がないと感じる内容」と関連が深く、「ターミナルケア」、「医療知識・技術の活用」、「ケアプランの作成」で高い傾向にあり、にも関わらず職場内外の研修でそれらを学ぶ機会が十分に得られていないことを明らかにしている。

小笠原（2012）は、特別養護老人ホームを対象に調査を行っており、ほとんどの施設において新人研修が実施されているが、中途採用者に対する実施率は低く、研修の内容や方法に差があることを明らかにしている。また、個別ニーズに対応した研修を実施することや、利用者の個別ケアを目指した事例検討が新人職員の意識向上に対して一定の効果があることを示している。

介護職員に対する研修の内容や方法についての事例研究としては福田（2010）や兼信（2008）等があり、福田（2010）は「上からの押し付けではなく、介護職が学びたい内容を自由に決めて実施できる体制」、いわば「研修といえども介護職の自己決定権を尊重すること」が、仕事に対するやりがい感を引き出す一因となること、介護職の不安に対応した研修を検討し、それを組織的に導入する必要性等を明らかにしている。兼信（2008）は、会議の場が OJT の 1 つの場面として有効であり、個人目標を理解して計画的に行われる OJT によって、福祉サービスの質が高められると述べている。

泉・川延（2006）は、研修内容の問題点として「単発的・座学中心で能力向上に結びついていない」と指摘しており、また、小林（2006）は、介護福祉士のキャリアに応じた研修の実施体制が不十分であると述べている。この点について水野（2007）は「階層別、職種別に重点をおいた職員研修の取り組み」において、「全職員に同一の内容を行うのではなく、職種別や階層別に行うことが効果的」と研修のあり方を述べている。

高齢者分野における介護職を対象とした研修について検討した先行研究は、おおむね特定の施設や機関における職場内・法人内研修の内容や実施率が対象となっており、個別研究が中心となっている。事業体の規模や法人種別、地域性なども考慮に入れた上での人材育成の基盤整備や方法論に関する考察が課題となっているといえるだろう。

#### 4-3. 調査の目的と方法

本節で用いるのは、筆者も参加した「平成 24 年度 福祉・介護事業所の経営実態と労働環境調査」の結果である。同調査は「きょうと介護・福祉ジョブネット」ならびに「京都府社会 福祉協議会京都府福祉人材・研修センター」が実施主体となり、協力団体として立命館大学石倉康次研究室が参加したものである。調査目的は、京都府内における福祉職場の人材確保・育成に関する全般的な状況や経営実態、女性の労働者が多い福祉職場でのワーク・ライフ・バランスに関わる取り組みの状況を把握することであり、福祉人材の確保・定着・育成に関する事業の企画・運営の基礎資料として用いることを念頭に置いている。アンケート調査の調査項目の設計にあたっては、介護労働安定センターの調査や、ワーク・ライフ・バランスに関連した各種の先行調査を参考に、それらの調査結果との比較も可能となるように調査項目はできるだけ共通のものとした。事業所に対しては、経営財務状況、職員の早期離職防止や定着促進の方策、人材育成やワーク・ライフ・バランスの取り組みなどについて尋ね、労働者に対しては賃金、事業所の早期離職防止・人材定着の方策の中で役立っていると思うもの、ワーク・ライフ・バランス支援制度の利用状況などについて尋ねている。調査対象は、WAM NET に登録されている京都府内の社会福祉事業所から、訪問介護事業所を除く高齢者福祉関係事業所、障害者福祉関係事業所、ならびに保育所を除く児童福祉関係 事業所を合わせた 1860 事業所を抽出し、各事業所の管理者 1 名を対象とした「事業所調査」と、6 名の労働者を対象とした「労働者調査」を行った。労働者調査については、介護職員・支援員・保育士など、直接支援・指導に従事する職員の中から「単身者」「18 歳以下の子どものいる人」「親の介護を担っている職員」を、正規労働者・非正規労働者のそれぞれ 1 名ずつ(計 6 名)選定いただくよう管理者に依頼した。ただし、事業所の規模等によっては 6 名に満たない場合も可とした。調査票は「事業所調査」および「労働者調査」の 2 種類の自記式質問紙を用意し、調査対象の事業所宛てに「事業所調査票」1 部、「労働者調査票」6 部を郵送し、郵便もしくはファックスで回収を行った。調査期間は、2012 (平成 24) 年 10 月～11 月であった。なお、倫理的配慮として、調査票の表紙に調査目的や用途、ならびに個別の事業所や個人が特定される形で公表されるものではないことを記載した。

本節で取り上げる高齢者分野では 1034 事業所に協力を依頼し、289 事業所から、また、労働者調査票については、1394 名からの回答が得られた。

#### 4-4. 分析対象者の特性

高齢者分野において回答の得られた事業所の種別は「デイサービス(認知症対応型を含む)」が 42.5%と最も多く、「特別養護老人ホーム」(16.7%)、「老人保健施設」(11.5%)と続いている。法人種別としては「社会福祉法人」が全体の 56.4%と最も多く、「医療法人」(15.6%)、「民間企業」(14.2%)と続いている。

また、高齢者分野における労働者については、性別をみると、男性が 28%、女性が 72%、年齢階級は「35 歳以上 40 歳未満」が 17.2%と最も多く、次いで「30 歳以上 35 歳未満」が 15.1%、「40 歳以上 45 歳未満」が 14.8%と続いている。就業勤務形態をみると、「正社員」が 59.1%、「非正規社員」が 39.7%、採用形態をみると、「中途採用」が 77.2%、「新規学卒採用」が 20.9%という結果であった。勤続年数をみると、「5 年以上 10 年未満」が 28.5%と最も多く、次いで「10 年以上 15 年未満」と「20 年以上」がいずれも 12%という結果であった。

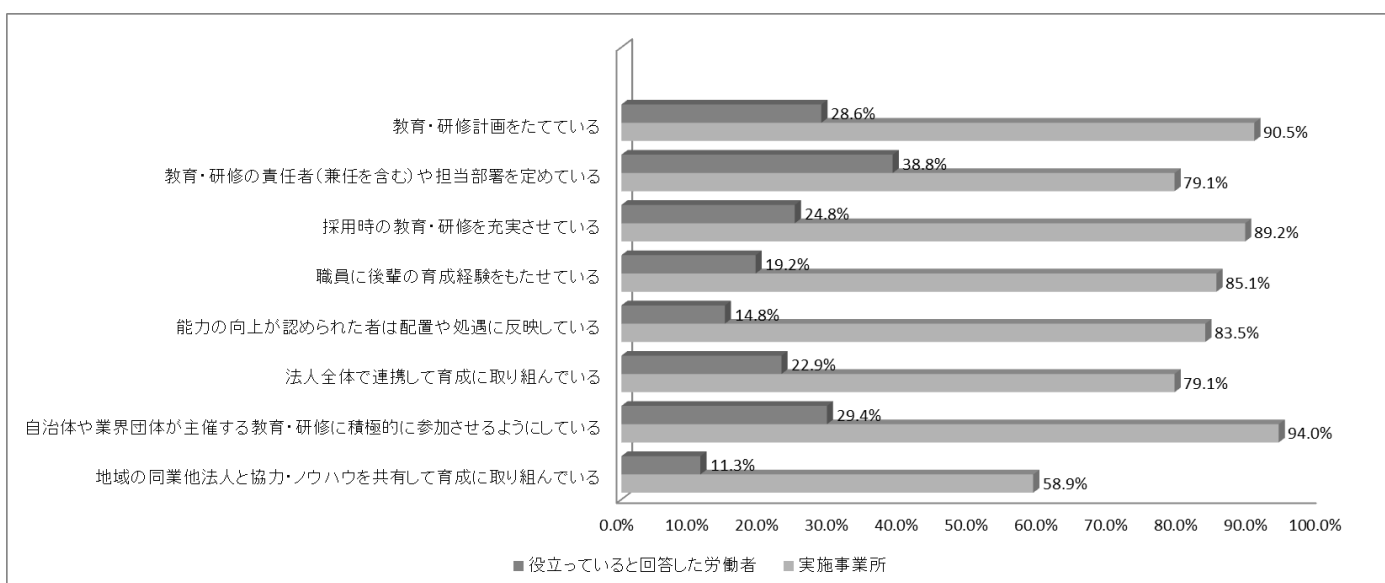
## 4-5. 調査結果

### 4-5-1. 人材育成の取り組み

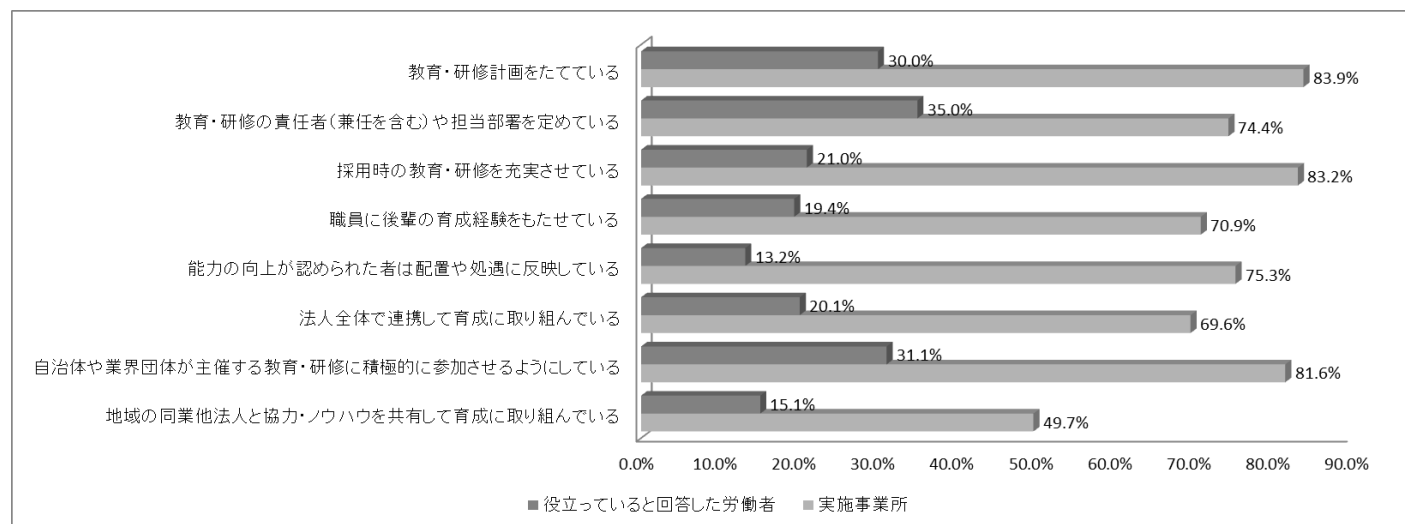
介護保険サービス事業所が従事する正社員(正規常勤労働者)に対して行っている人材育成の取り組みのための方策をみると、最も高い割合で実施されているのが「自治体や業界団体が主催する教育・研修に積極的に参加させるようにしている」の94%であり、続いて「教育・研修計画を立てている」が90.5%、「採用時の教育・研修を充実させている」が89.2%という結果となっている(図表4-1参照)。一方、非正社員に対する人材育成の取り組みのための方策を見ると、実施率が最も高いのは「教育・研修計画を立てている」の83.9%であり、続いて「採用時の教育・研修を充実させている」が83.2%、「自治体や業界団体が主催する教育・研修に積極的に参加させるようにしている」が81.6%という結果となっている(図表4-2参照)。「地域の同業他法人との協力・ノウハウの共有」の実施は相対的に割合が低く、人材育成が重要な課題とされている中で、その取り組みを推進していくための法人を超えた協力体制は、少なくとも地域の中では取れていないことがわかる。

一方で、労働者が「役立っている」と回答した人材育成の取り組み内容をみると、「教育・研修計画が立てられている」、「教育・研修の責任者(兼任を含む)や担当部署がある」、「自治体・業界団体の研修参加保障」等がみられ、正規職員・非正規職員ともに最も高いのは「教育・研修の責任者(兼任を含む)や担当部署がある」であった。もちろん「責任者や部署の設置」が直接的に有用感につながっているのではなく、責任者や担当部署によって各事業所の状況や労働者の要望・ニーズに応じた「研修・教育の計画立案」が行われ、その計画に基づいた内外の「教育・研修機会の保障」が行われ、さらにそれを職場で共有し、実践するというサイクル、仕組みが保障されていることが重要と思われる。また、人材育成の取り組みとして「行われていない」との回答が多かったのは、「能力の向上が認められると、配置や処遇に反映される」であった。この点が労働条件・環境への不満につながるものと推察される。

図表 4 - 1： 事業所による人材育成の取り組みと労働者の実感（正規職員）



図表 4-2：事業所による人材育成の取り組みと労働者の実感（非正規職員）



さらに、「その他、あなたにとって役立っている人材育成の取組があれば、記入してください」と自由記述を求めたところ、110 件の回答が得られた。回答をグルーピング（類型化）した結果、「実践の中での学び」「職員間での取り組み」「研修・勉強会の開催」「研修参加への環境整備」「他事業所との交流」「その他の取り組み」「人材育成の取り組みへの不満や意見等」にわけられた。

人材育成の取り組みへの不満・意見等の回答（22 件）を除いた 88 件の中で、「実践の中での学び」「職員間での取り組み」等それぞれの回答が占める割合をみてみたい。「役立っている人材育成への取り組み」として 1 番多かった自由記述回答は「研修・勉強会の開催」であった（41 件・47%）。ここでは「同期で集まる研修会」といったものから「京都府社協の研修」「ガイドヘルパー講座」といったものまで内容は多岐にわたった。また、これと関連して、「自主研修への交通費補助が出る」、「研修を紹介してもらえる」、「職場回覧が正職非常勤の区別なく全て回ってくるので業界紙・研修の案内にもれなく目を通す事ができる」といった研修参加への環境整備もあげられていた（8 件・8%）。量的分析においても「人材育成の取組の中で役立っているもの」として「自治体や業界団体が主催する教育・研修に参加する機会が保障されている」がトップとなっており、やはり人材育成の取組として研修・勉強会が大きく寄与していることがわかる。

また、自由記述の中ではプリセプター制度や OJT、ミーティング等といった職員間での取り組みを挙げている者も多かった（25 件・28%）。量的調査の中で「職員が後輩の育成経験を持てるようになっていく」ことが「人材育成の取組として役立っている」と回答している労働者が半数以上いることがわかったが、さらに自由記述から具体的な取り組みが見える。たとえば「私が入社した 8 年前は指導者が毎日違う先輩（その日の出勤者）でしたがその方も指導教育を受けておられない方だったので毎日が不安でした。今は一人に指導者（専任）がつき交換ノートで新人の思いや質問を記入して指導者が答えて居ることがよいと思います」、「職員への育成経験を持つ前に実習生担当になり指導力を身につけています」といった記述がみられた。

自由記述の中には「パート職員への研修が役立っている」というものがある一方、「パートで研修の声

かけがない」といった、非正規雇用職員に対して研修が実施されていないという声も見られた（11件）。また、「研修には参加したことはありませんが、いろんな研修が何回も行われています。参加しないのは家庭の事情です」といった回答も見られ、参加したいという意思はあるものの家庭の事情等で参加できないという声も聞かれた。

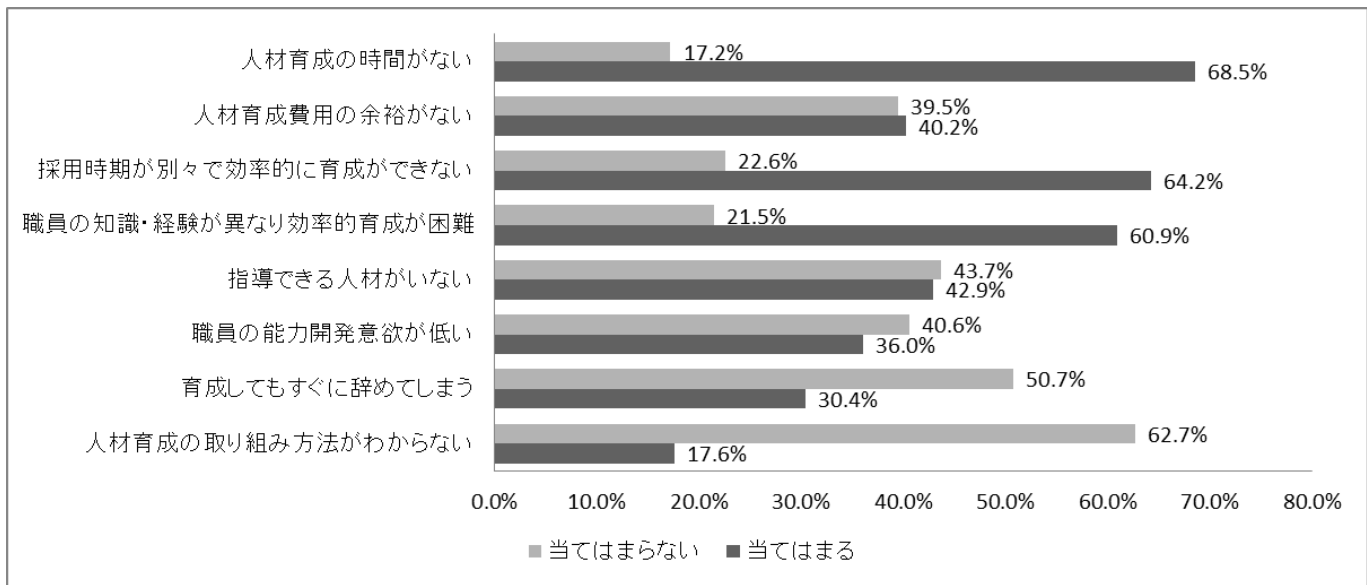
「人材育成の取り組みへの不満や意見等」の具体的内容を見てみると、「正・契約職員との差はかなりあると思う。時間のかかる研修（認知症関連）など正職員は行くが、契約だとまわってこない。入職時の1～3年目研修などはパート職員だと受け入れないし、途中から契約職員になった場合は全くなく、他の施設に行く機会がない」、「（自分は）パート職員であり人材育成や研修に関しては常勤職員よりも内容は薄いと思われる」といった、雇用形態によって研修の頻度や内容の格差が生まれている実態を示す声もあがっている。また「35年勤めた〇〇電器での人材育成のおかげで、現在の自分があると感謝している」、「この組織の中では“福祉職員”しか育たない。前職での経験こそが“社会人”を育てられるのだと確信した」といった福祉現場以外での過去の社会人経験が現在の働きに活きていると答える者もあり、経験としても価値観としても多様な人材が福祉現場に流入してきていることが窺える。そのほか「勉強会は毎月行われているが、人材育成という意味では上司が人事的な面を担当しているだけで、人材を育成したり、人材を見極める能力に長けている人が人事を扱っていない。そのため、うまく回っていないこともある。個々の育成は個人個人に任せられている」、「自主的に外部研修等へ参加し若手に伝授するも、考える力、発想力がない若手なので、小中学生レベルに下げ指導している」といった様々な意見が聞かれた。

#### 4-5-2. 人材育成に関する問題点

人材育成に関して事業所が抱えている問題点をみると、「当てはまる」の回答が最も多く挙げられたのは「人材育成の時間がない」68.5%であり、続いて「採用時期が別々で効率的に育成ができない」64.2%、「職員の知識・経験が異なり効率的育成が困難」60.9%が高い割合で挙げられた（図表4-3参照）。

反対に、「当てはまらない」という回答が最も多かったのは「人材育成の取り組み方法が分からない」が62.7%であり、続いて「育成してもすぐに辞めてしまう」が50.7%、「指導できる人材がいない」が43.7%であった。つまり、事業所における人材育成の取り組みについては、その方法も確立されており、育成のための人材も確保できているが、そもそも研修等を実施する時間的余裕がなく、また、職員の採用時期や知識・経験の差に考慮した内容を提供することが難しいということがわかる。

図表 4-3：人材育成に関する問題点



さらに、「その他、人材育成のための取組にあたって感じられている問題があれば、記入してください」と自由記述を求めたところ、36件の回答が得られた。ここでは回答を「人員・時間・費用不足」、「計画的・効果的に取り組む上での困難」、「職員個人の問題」、「その他」の4つにグルーピング（類型化）した。

人員・時間・費用不足については13件の回答が得られ、具体的な内容としては特に「人員配置に余裕がないので研修参加時の人員補充が難しい」、「ユニットケアのため一度に多数の職員を集めて研修をすることが難しい」、「人材育成が出来るまでに育った職員が退職してしまい、新人に対して教えたりフォローしてくれたりできない状況がおこる」といった人員・人材の不足をうたえる回答が目立った。「介護職員の医行為（50h研修）や介護職段位制度の研修など資格や人材育成制度を取り巻く状況が激変しており研修の余力がない」といったように、国が示すキャリアアップモデルを導入していくことが現実的に難しいという声も聞かれた。

計画的・効果的に取り組む上での困難として8件の回答があり、「新卒職員には計画的に研修ができるが中途採用の職員に行う研修はタイミングがつかめず計画的に進めることが困難である」、「非正規職員の人材育成研修がうまくいっていない」といった採用時期・雇用形態の違いによる人材育成の難しさが挙げられていた。また、「他の仕事に就くことができず『介護ならできるだろう』という安易な気持ちで入社してくる人が多い。残念ながらそういった人でも人員配置を満たすために採用しなければならないという現状も問題である」、「福祉以外の学校から就職する学生が多くなっているため今まで以上に育てるのに時間がかかる。事業所側もそのあたりの意識改革が必要」等、多様な人材の流入による人材育成の困難も4件挙げられている。労働者調査の中でも「大企業から来たので職員の働きには正直悩みます。当法人の殆どの職員は企業で働く能力が不足しています」といった意見がみられ、多様な人材の流入が人材育成の上での困難だけでなく、職員間での意識や考え方の違い・葛藤を生み出していることがわかる。「悩みます」と表現されているように、場合によっては「企業で働いた経験を持つ人」と「福祉現場で働いてきた人」との間に軋轢が生じていることが推測できるだろう。

職員個人の問題については 6 件の回答が得られた。具体的内容としては特に「知識・技術は教えられるが本人の人間性（個性・性格）を指導することはできない」、「人材育成以前の人間形成の部分、人としてどう物事に関わっていくのかといった意味での育成の難しさ」等、人間性を育てることの難しさが挙げられていた。また、「人材育成時、本人の情報収集意欲の有無によって全く伸び幅が違ってきます。介護職の基礎ベースをしっかりと作るため法人を問わず全体的な共通認識ができる場があれば」との声も聞かれ、「介護職本人の学習意欲」も課題となっていることがわかる。

その他については、「給与の上がり幅が小さいため生活の展望が持てず、離職する職員がいた」といった回答が寄せられている。

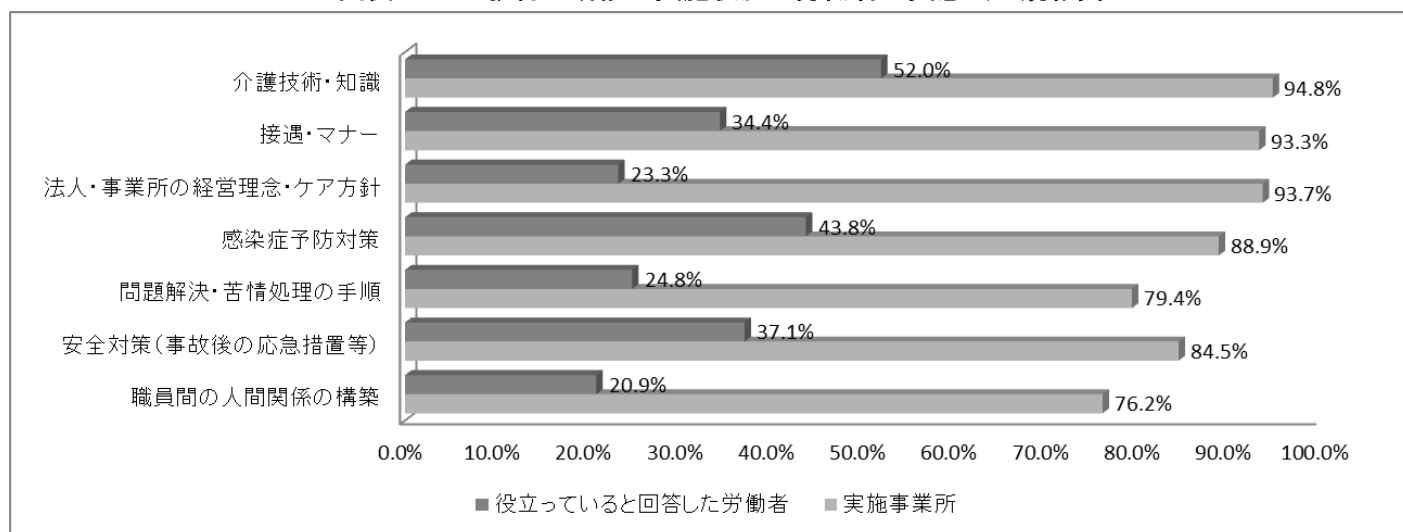
#### 4-5-2. 採用時研修の実施状況

正規職員に対する採用時の教育・研修項目の実施割合をみると、「介護技術・知識」が 94.8%と最も多く、続いて「法人・事業所の経営理念・ケア方針」が 93.7%、「接遇・マナー」が 93.3%という結果となっている（図表 4-4 参照）。非正規職員に対する採用時の教育・研修項目の実施割合をみると、「介護技術・知識」が 89.7%と最も多く、次いで「法人・事業所の経営理念・ケア方針」が 88.9%、「接遇・マナー」が 85.3%となっており、正規職員に対する結果と同様の傾向にあることが分かる（図表 4-5 参照）。

また、「その他、採用時におこなっている教育・研修があれば、記入してください」と自由記述を求めたところ 23 件の回答が得られた。ここでは「法人の歴史」「施設の沿革」「法人の活動全般のわかる DVD を見てもらう」等、法人の理解を深める内容の回答が見られた。そのほか、「3 ヶ月の研修時には日々の研修記録を記入してもらう事とし、研修担当者常勤務者が確認する」といった、研修内容を振り返り定着を図るための取り組みもみられた。

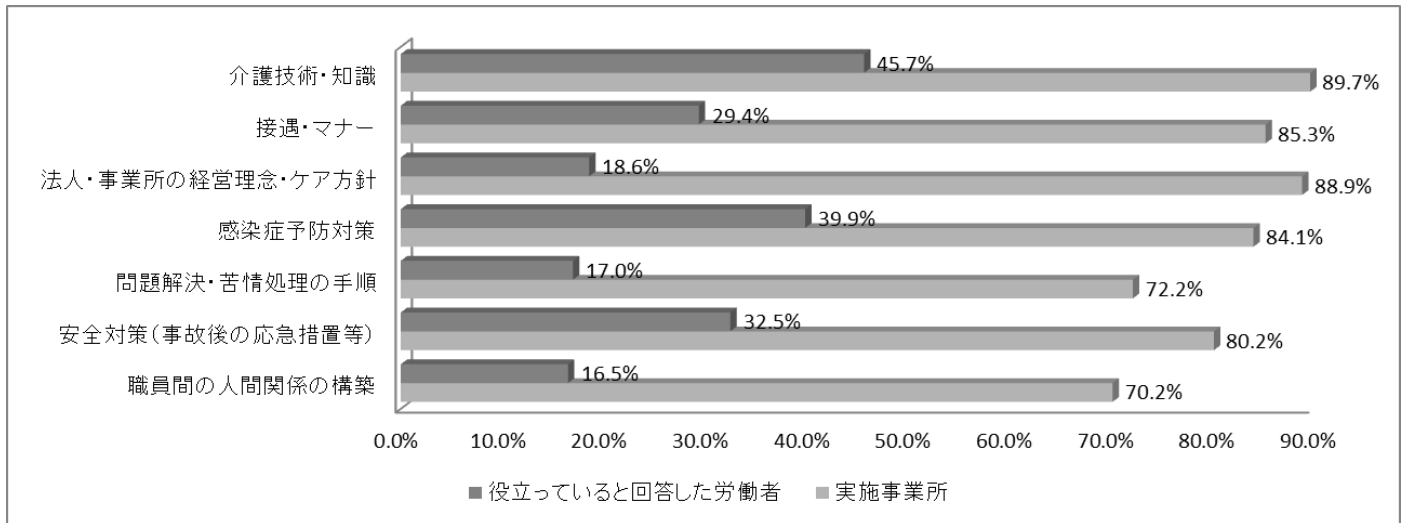
労働者が「役立っている」と回答した研修内容については、正規・非正規職員ともに「介護技術・知識」、「感染症予防対策」、「安全対策」となっており、「やや役立っている」も含めれば、70～80%の労働者に有用性が認識されている。この他、採用時に実施されているものに限定しない場合においては、上記 3 つに加えて、「事例検討」や「情報共有の仕方や、記録・報告方法」も高い割合を示している。

図表 4-4：教育・研修の実施状況と労働者の実感（正規職員）





図表 4-5： 教育・研修の実施状況と労働者の実感（非正規職員）



さらに、労働者調査において「その他、あなたにとって役に立っていると思う研修があれば、記入してください」と自由記述を求めたところ 164 件の回答が得られた。回答をグルーピング（類型化）した結果、「医療・保健・看護関連」「援助技術・知識関連」「人材育成・関係構築関連」「法制度関連」「マネジメント関連」「他事業所等、外部との交流」「その他の研修」「研修実施や研修内容への不満等」にわけられた。

研修実施や研修内容への不満・意見等（16 件）を除いた 148 件のうち、それぞれの回答が占める割合を検討してみると、「役立っている研修」として最も回答の多かったのは援助技術・知識関連のものであった（63 件・42%）。量的分析の中でも「役立っている」と回答のあった研修内容は「介護技術・知識」が最も多かったが、自由回答では具体的な研修内容について記載があり、特に認知症ケアが 15 件（「援助技術・知識関連」の中で 24%）と目立っていた。また「介護者が負担の少ない介護方法の研修」、特に「ノーリフト研修」も複数の人が役立つものとしてあげていた。

「医療・保健・看護関連」では「感染症予防」が多く、また「人材育成・関係構築関連」では「人材育成のためのコーチングスキルを獲得する研修」や「職員同士が仲良くする方法」といった記述が見られた。「他事業所等、外部との交流」では「外部同事業者同士の交換研修実践者研修」や「看介の交流後の施設見学」といった記述が見られ、中には「民間企業人向けの外部研修」といったものもあった。その他、研修の具体的内容は定かではないが、外部研修、職階ごとの研修が役立っているなど、研修の実施方法や実施主体について意見が聞かれた。

また、ここでも「研修実施や研修内容への不満等」として研修に参加する機会が保障されていないといった意見、特に「子どもがいる為、勤務外の時間なので受けたくても受けられない」といった、「子育て中」であることが参加できない要因であるとの意見が出されていた。「“どの研修が役に立つか”というよりは、結局、本人が興味を持たないと学習もできないし、役にも立たないと思います。よって色々な事に関心を持たせるか、課題意識を持たせるかという法人の教育が肝心なのではと思います」といった「学ぶ姿勢、意欲」の醸成がここでも課題として挙げられている。

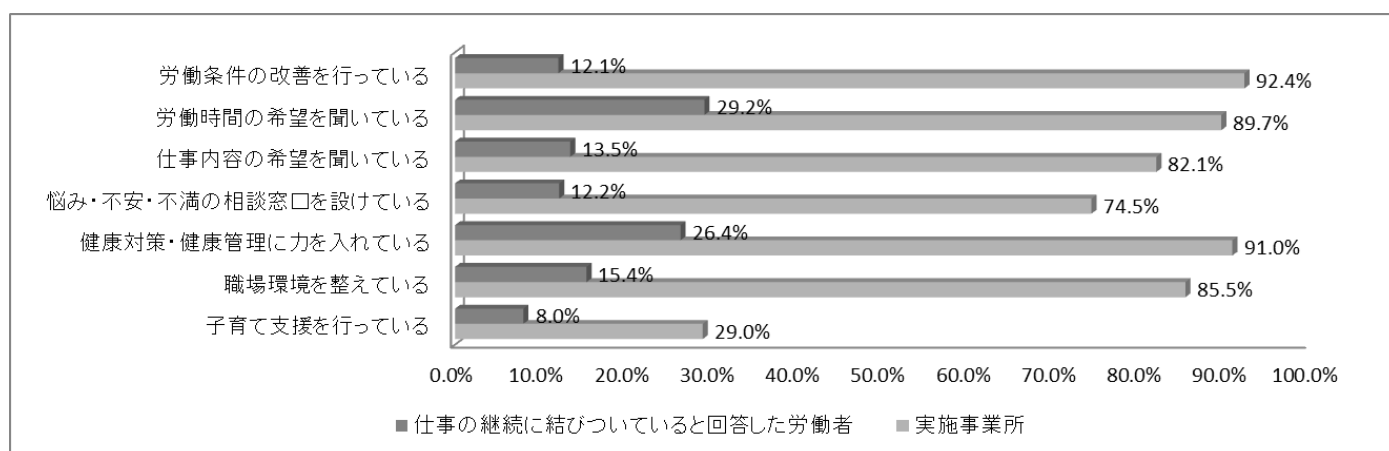
#### 4-5-3. 事業所の様々な取り組みと労働者が仕事の継続に結びつく要因

ここでは労働者に対する事業所の様々な取り組みと、労働者の中でも、特に現在の職場に「3年～働き続けられる限り」勤めたいと答えている者が「仕事の継続に結びついている取り組み」として答えた内容を示す（図表4-6参照）。

まず、労働条件・労働環境に関する事業所の取り組みとしては、「労働条件の改善を行っている」が92.4%と最も高く、「健康対策・健康管理に力を入れている」（91.0%）、労働時間の希望を聞いている（89.7%）と続いている。

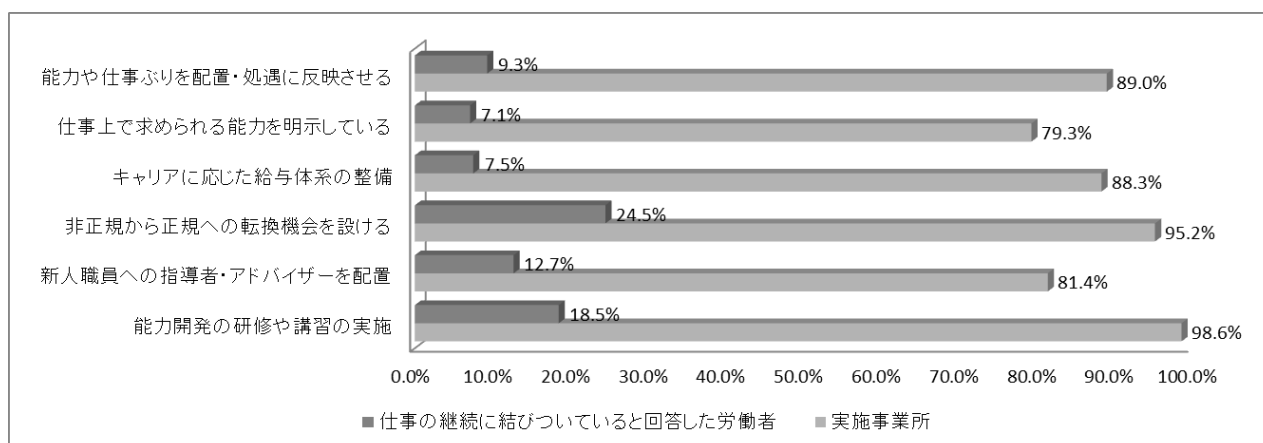
一方で、「仕事の継続に結びついている取り組み」として労働者側が回答したものとしては「労働時間の希望を聞いている」が最も多く、「健康対策・健康管理」、「職場環境を整えている」と続いている。

図表4-6 労働条件・労働環境に関する事業所の取り組みと労働者の実感



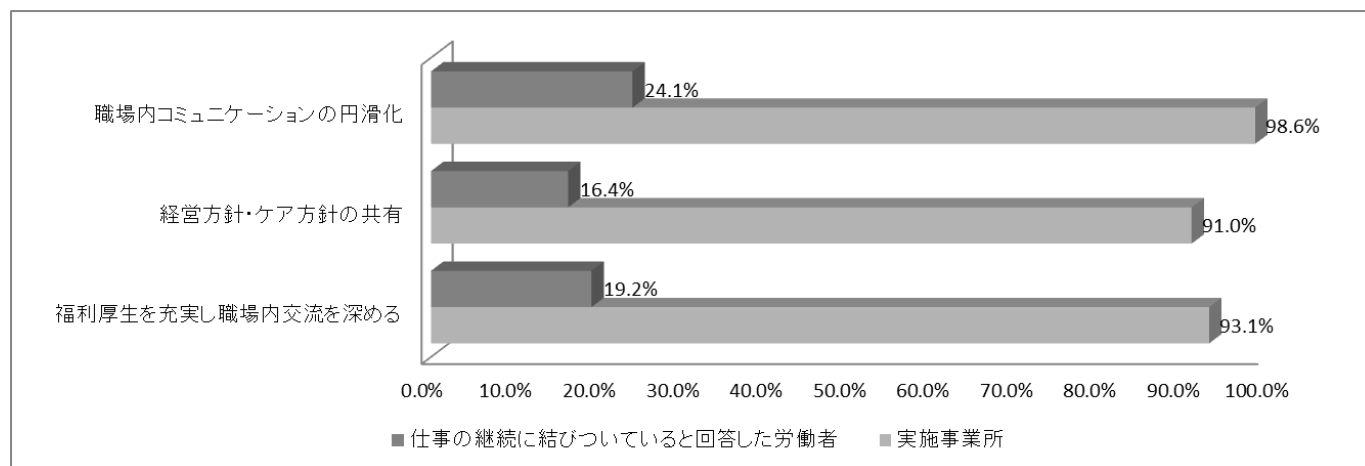
仕事の評価やキャリアアップに関する事業所の取り組みとしては、「能力開発の研修や講習の実施」が最も多く、「非正規から正規への転換機会を設ける」、「能力や仕事ぶりを配置・処遇に反映させる」が続いている。一方で、「仕事の継続に結びついている取り組み」として労働者側が回答したものとしては「非正規から正規への転換機会を設ける」が最も多く、「能力開発の研修や講習の実施」、「新人職員への指導者・アドバイザーを設置」が続いている。事業所が想定している以上に、労働者側の実感としては新人職員へのフォローが有用性のあるものとして認められているのであろう（図表4-7参照）。

図表4-7：仕事の評価やキャリアアップに関する事業所の取り組みと労働者の実感



組織作りに関してはほぼどの項目も差がなく、ほとんどの事業所において「職場内コミュニケーションの円滑化」、「経営方針・ケア方針の共有」、「福祉厚生の実施・職場内交流」について取り組まれていることがわかる。労働者側の回答をみると、「職場内コミュニケーションの円滑化」が最も多く、先のE法人への聞き取り調査の結果とあわせても、やはり職場内での職員同士のコミュニケーションは職員の質向上とともに、継続意思にも関わる重要なものであることがわかる（図表4-8参照）。

図表4-8：職場の組織作りに関わる事業所の取り組みと労働者の実感



さらに、「その他、上記以外に貴事業所で職員の早期離職防止や定着促進を図るため取り組んでいることがあれば、記入してください」と自由記述を求めたところ、52件の回答が得られた。ここでは事業所版調査票の問12の構成をもとに回答をグルーピング（類型化）し、「労働条件・労働環境」「能力開発・キャリアアップ」「職場づくり・職員とのコミュニケーション」「その他」として回答を整理した。

結果、まず労働条件・労働環境については17件の回答があり、具体的な内容としては「非正規職員への賞与の支給」「時間単位での年休取得制の促進」「連続休暇の取得奨励」などが見られた。特に、「時間単位での年休取得制」については労働者調査においても、「時間で年休がとれ、親の介護が続けられる」「子どもが小さいので急な病気で仕事を休まざるを得ない状況でも休むことが出来る事が一番大きい。すごく助かっている」といった声が聞かれており、職員の良好な「仕事と私生活のバランス（ワーク・ライフ・バランス）」に一定、寄与していることがわかる。

また、能力開発・キャリアアップについては15件の回答が得られ、具体的な内容としては「採用に当たりミスマッチを防ぐため1日体験していただく」、「新任職員ステップアップシートで3-6ヶ月の育成期間を設置」といった入職時での工夫、勉強会・研修の実施、資格取得支援があげられていた。また、「直属上司と職員が自己啓発や目標管理を主たる目的に“みつめまシート”に双方が記入し、併せて目標設定時・中間・年度末の3回面談を実施している」、「個別力量に合った年度目標の設定を上司との面談の上決定。実施、評価を行い場合によっては適正な能力への支援、指導を各所属長経由で組織的に取り組む」といった目標管理制度（MBO）も挙げられており、「できるだけ成果を給与反映させています」といった回答とあわせて考えると、「成果主義」「能力主義」的なものを取り入れる福祉現場が存在していることがわかる。

職場づくり・職員とのコミュニケーションについては、17 件の回答が得られ、特に面談やヒアリングといった回答が目立った。その他、「委員会を立ち上げ離職防止対策を検討する機会を設けている」、「入居者の ADL 向上に向けて話し合いや感動場面の共有化イベントや外出の機会（入居者とともに楽しむ機会）を設けている」等の回答が寄せられている。

その他の回答として、「委託事業ため予算に限りがあり昇給できない。地域定着地域移行による収入はほとんどなく生活相談事業の収入がほとんど。年齢相応の給料が支払えないため副業を認めている。人員と質の確保のため仕方ない」といった、厳しい経営実態をうかがわせる回答もあった。

一方、労働者側に「あなたの仕事の継続に結びついているもの」について自由記述を求めたところ 141 件の回答が得られた。回答をグルーピング（類型化）した結果、「労働環境・労働条件」「職場の雰囲気（人間関係）」「仕事への思い・気持ち」「職場への配慮等、ネガティブな意見」「その他」にわけられた。このグルーピングからもわかるように、ここで記述されていた内容のほとんどが「事業所の取り組み」ではなかった。中でも職場の雰囲気、特に人間関係が良いことが挙げられており（23 件）、具体的には「仕事場の方々が暖かい気持ちで見てくれる」、「職員同士の助け合い（急な休みなどで迷惑をかけるときも理解がある）」、「一緒に働きたいと思える人が一杯いる」といった記述がみられた。また、「仕事のしやすい環境作りが出来ており上司も相談にのってくれる」など、上司や周囲の同僚に、悩みを聞いてくれる人がいることを挙げている者も多かった（11 件）。

一方、事業所の取り組みとして挙げられているもののほとんどが労働環境・労働条件関連（31 件）で、「食堂の食事が安価でおいしく栄養面・特別メニュー等よく考えられている」「夜勤手当が高額」等、様々な意見がみられる中、特に労働日・労働時間の融通がきくことを挙げているものが 18 件あり、最多であった。子どもの病気等の際に職員が希望通り「休み」をとれることが、仕事と私生活のバランスをうまくとることにつながり、結果、職員は「育児や介護等の事情を事業所が配慮してくれている・協力してくれている」と感じることができている。事業所を対象とした調査の中でも「職員の早期離職防止や定着を図るための取組」として、「子育て中の職員に対する配慮」が挙げられていた。時間単位での年休取得制を設ける等、家庭や個人の事情に合わせたフレキシブルな働き方ができる仕組みと、それを許容する職場の雰囲気が仕事の継続意思に関わっていることがわかる。

「仕事への思い・気持ち」としては「介護の仕事が好き」「数十年介護の仕事に従事し、ご利用者様とのコミュニケーションでの信頼関係があるために満足感がある」といった記述がみられた。「職場への配慮等、ネガティブな意見」としては「職員の数が少ないので自分がやめると利用者に負担がかかると思うのでやめられない」、「現在は不景気で転職するにも就職先がないので今の仕事を続けているだけです」、「この年で他事業所へ行き年下の若い子たちから指導を受けたくない。今の世の中この年齢で正職員になるのも大変な為、今のままでいい」といった記述がみられた。

#### 4-6. 考察

人材育成として、事業所は様々な取り組みを行っていることが確認できた。また、それについて労働者側も一定の有用感を認識しており、人材育成の取組として研修・勉強会が大きく寄与していることが明らかになった。

では、そうした人材育成を行っていく上での困難はどこにあるのか。まず、事業所の回答で最も多かった「人材育成の時間がない」という点について考えてみたい。自由記述には「介護職員の医行為（50

h 研修)や介護職段位制度の研修など資格や人材育成制度を取り巻く状況が激変しており研修の余力がない」、「業務多忙のためパートスタッフに対する教育が十分できていない」といった、目まぐるしく資格制度に関わる状況が変化する中での「業務多忙」という実態が垣間見える。その背景には、「人員配置に余裕がないので研修参加時の人員補充が難しい」、「人材育成が出来るまでに育った職員が退職してしまい新人に対して教えたりフォローしてくれたりできない状況がおこる」といった職員配置や人員体制の余裕のなさがあるものと思われる。

また、「採用時期が別々で効率的に育成ができない」という点については、特に職員数が不足している事業所などは、離職者が発生した場合、そのつど新たな職員の募集・採用を行う必要が生じることが背景としてあるだろう。採用のたびに研修・訓練教育を実施するのは、先にも見たとおり人員体制に余裕がない中では現実的に難しく、効率的な育成が困難になっているのである。

そして、「職員の知識・経験が異なり効率的育成が困難」という点については第2章でも確認したとおり、「多様な人材を受け入れていく」という政策上の方針が影響しているのもであろう。人材不足が問題化するなかで、2007年の『社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針』の見直しについて(新入材確保指針)では「多様な人材」を確保していく方針が強調されている。これにより、福祉以外の分野で働いていた労働者、および高齢者<sup>46</sup>などの「多様な人材」が介護現場へ就労する道が開かれてきた。本調査においても、中途採用の労働者のうち48.1%が「福祉職以外」から就労している実態がある。自由記述においては、「他の仕事に就くことができず『介護ならできるだろう』という安易な気持ちで入社してくる人が多い」、「福祉以外の学校から就職する学生が多くなっているため今まで以上に育てるのに時間がかかる。事業所側もそのあたりの意識改革が必要」、「新卒採用は殆どない、反面介護経験のない中高年の採用があり教育が難しい面もある」といった記述がみられている。さらに、「35年勤めた〇〇電器での人材育成のおかげで、現在の自分があると感謝している」、「この組織の中では“福祉職員”しか育たない。前職での経験こそが“社会人”を育てられるのだと確信した」といった福祉現場以外での過去の社会人経験が現在の働きに活きていると答える者もあり、経験としても価値観としても多様な人材が福祉現場に流入してきていることが窺え、そうした現状の中で介護福祉専門職を育てていかなければならないのである。

人材育成に関わる政策上の方針は、現場における人員配置基準や人材育成体制の不十分さをどこまで考慮したものなのだろうか。「多様な人材」を育成していくための人員的、経済的な保障を事業所に対して行っていくことなしに、人材不足解消への道は開かれないであろう。

## 5. 法人内研修の体系と課題

### 5-1. はじめに

本節では現在、法人内において実際に展開されている研修の体系やプログラムを示したい。筆者は、第3章でも紹介した調査の一環として、A・B・C各法人の研修・人材育成担当者5名(A法人は3名、BおよびC法人は各1名ずつ)も対象に聞き取りを行っている。質問項目は①法人内で実施している研修の内容・スケジュール、②法人内研修の課題、③介護福祉専門職として必要だと思う知識・技術・倫理観、④介護福祉専門職のあるべき姿と研修の役割であった。筆者を含む2名の調査員が半構造化面接

<sup>46</sup> たとえば三重県老人保健施設協会による「地域医療介護総合確保基金」介護従事者の確保に関する事業において、地域の“元気高齢者(おおむね60～75歳)”を「介護助手」として導入し、「人手不足の解消」と「介護職員の“専門職化”」を図っていることが報告されている(2016年2月22日・第4回 介護人材確保地域戦略会議)。

の手法を用い、調査対象者の話に合わせて質問の順番や聞き方を変えていくという形をとった。調査期間は2014年6月～7月で、聞き取り時間はおよそ1人1時間であった。本節ではこの聞き取り調査の結果について、特に研修体系に関する詳細な情報が得られたA法人およびC法人を取り上げたい。

## 5-2. A法人における研修体系

A法人では、大きくわけて「全体研修」、「階層別研修」、「専門研修」、「施設内研修」の4つがある（図表4-9参照）。研修に関する委員会組織を立上げ、各自事業所の担当者が1～2ヶ月に1回程度集まり、検討を重ねているという。

具体的にその内容を見てみると、まず法人内の全職員を対象とする「全体研修」があり、A法人の理念でもある「ノーマライゼーション」に関するもの、また、「社会・制度の動向」や「海外事情」がある。また、「ヒューマン研修」として、兵士として戦争で戦った体験を聞く平和学習などもあり、これは「福祉・介護の技術とか知識を勉強するだけではなく、身体で、心で感じるようなことも体験、勉強しよう」といった理事長の狙いがあるのだという。また、階層別研修は「入職前」、「初任者」、「一般職」、「管理職」とわかれており、3年目までは毎年、全体での研修が実施されている。さらに資格要件に関わるものを中心とする専門研修、各事業所でおこなう「施設内研修」がある。

「施設内研修」は、事業所ごとに独自に取り組んでいる研修・人材育成の試みである（図表4-10および4-11参照）。研修の実施だけでなく、たとえば「身体拘束廃止委員会」といった委員会組織を立ち上げ、課題解決に向けて様々な職種が集まり、学習や議論を積み重ねている。

事業所ごとに人材育成における課題は、それぞれ特徴があり、たとえば、新人職員がなかなか定着しづらいという問題を受けて、新人職員の横のつながり・同期のつながりに着目した研修を独自に行っている事業所がある。意図的に1年目の職員を集める機会を2～3ヶ月ごとに設け、新人職員自身が学びたい、もしくは施設長が新人職員に対して学んで欲しいと考えている内容を、勉強会として取り上げ、さらに職員のリフレッシュ、悩みを共有するためのグループディスカッションを設けているのだという。そうした試みの結果、新人職員は自分が持っている悩みを、「たとえ違う部署で働く仲間でも同じ部署で働く仲間でも、みんな共通して持っている」ということを認識し、結果として自分の立ち位置がよくわかるのだという。それは、自分たちより経験豊富な先輩職員に囲まれて働く中では見えにくいものだという、自己覚知を促すものの1つだと捉えることができる。また、新人職員のグループディスカッションにて出てきた声を、その職員の直属の上司に伝えることで、上司による新人職員のフォローアップにも役立つのだという。

図表 4 - 9 : A 法人における研修体系



図表 4-10 : A 法人「施設内研修」の例 (No.1)

2014年度 年間予定表

日程	施設予定・法人研修	苑内研修・委員会	事務所	特養	デイ・ショート・ヘルパー	GH・居宅・包括
4月	人事考課	23日(水)運営会議・リスクマネ委員会	11日平安「エンゼルケアセミナー」	理念学習①「ノーマライゼーション」	理念学習「声かけがなぜ大事か」方針	20日(土)家族会総会
	1～5日法人研修「入職時研修」 9日新人「救命救急講習」	23日(水)方針発表・新入職員歓迎会 10日(木)理念推進委員会①		公用車の取り扱い・安全運転の研修		
	15日(火)法人研修「社会福祉法人制度」					
	18日(金)法人研修「接遇マナー研修」					
	20日(日)GH家族会総会					
5月	総括作成・完成	メンタルヘルスケア研修			接遇に関する研修 利用者の意向・満足度等について検討	10日(土) 家族会・運営推進会議①
	10日(土) 母の日フラワーアレンジメント	22日(木)運営会議・リスクマネ委員会		11日(日): 特養家族会総会		
	15日(木)法人研修「接遇マナー研修」	16日(金)福祉用具委員会				
	27日(火)法人研修「社会福祉法人の意義と今後の方向」					
6月	15日(日) 夏の大掃除・納涼祭実行委員会(第1回)	13日(金)感染症及び食中毒予防及びまん延防止に関する研修①	11～12社会福祉法人会計	理念学習②「個室ユニットケア」の発祥について	感染症対策(食中毒)	GH学習会「身体拘束」
	健康診断(夜勤対象)・腰痛健診	10日(火)、12日(木)福祉用具勉強会 13日(金)タ－ミナル委員会・感染症対策委員会		介護ベットの危険ポイント、リフトの取り扱い研修		家族会交流茶話会(大掃除後)
		26日(木)運営会議・リスクマネ委員会				
	24・25日 管理職研修(介護保険制度)	24日(木)運営会議・リスクマネ委員会		口腔ケア研修(新任者向け)	介護及び法令順守に関する研修 プライバシー保護の取り組みに関する研修	GH学習会「認知症」
	消防訓練: 設備確認訓練(GH棟) 苦情処理運営委員会	18日(金)福祉用具委員会主催・苑内研修				26日(土) 家族会・運営推進会議②
7月	介護技術					
	24日(日) 納涼祭	8日(金)タ－ミナル委員会・感染症対策委員会		医療に関する教育研修(医務)	事故の発生予防又はその再発防止に関する研修	GH学習会「個人情報保護・倫理・法令遵守」
		28日(木)運営会議・リスクマネ委員会		緊急時の対応について	研修 緊急時の対応について	
8月	中間総括会議	12日(金)タ－ミナル委員会・感染症対策委員会		「調理及び法守遵守に関する研修 ・利用者等のプライバシー保護の取り組みに 加え、職員研修 理念学習③「カーテンの中の闘い」排湿ケ アについて	事例検討会	GH学習会「リスクマネジメント」
	人事考課(自己点検表配布)	25日(木)運営会議・リスクマネ委員会			理念学習会	
	14日(日) 敬老の集い					27日(土) 家族会・運営推進会議③



図表 4-11 : A 法人「施設内研修」の例 (No. 2)

日程	法人研修・外部研修	苑内研修・委員会		身体拘束等の排除のための取り組みに関する研修 (内部監査)※研修生の監査を踏まえて、自己評価を実施する。	認知症対応型 第三者評価	GH 第三者評価
10月	中間総括					GH 第三者評価
	17日(金):消防訓練(特養棟)	10日(金)タミナル委員会・感染症対策委員会			サービスの質について自己評価	GH学習会「ケアプラン」
		23日(木)運営会議・リスクマネ委員会				
11月						
		感染症及び食中毒予防及びまん延防止②(インフルエンザ、ノロ等)			感染症対策研修(ロー・インフル)実技研修	感染症対策研修(ロー・インフル)実技研修
	30日(日) 冬の大掃除	27日(木)運営会議・リスクマネ委員会				家族会・運営推進会議④(大掃除後)
12月						
	健康診断(全職員)・腰痛健診	研究発表大会(施設内運営会)				
	20日(土) もちつき	12日(金)タミナル委員会・感染症対策委員会			認知症及び認知症ケアについて	GH学習会「事故発生時緊急対応」
1月		25日(木)運営会議・リスクマネ委員会				
	研究発表大会(本選)	29日(木)運営会議・リスクマネ委員会				
	17日:防災訓練(津波想定):設備確認訓練(特養棟)					24日(土) 家族会・運営推進会議⑤
2月						
	方針作成・完成	19日(金)タミナルケアに関する研修(タミナルケア委員会)				
	苦情処理運営委員会(5苑合同)	総括・方針会議				
3月	26日(金)お花見実行委員会(第1回)	13日(金)タミナル委員会・感染症対策委員会			タミナルケア研修	
	法人全体研修	26日(木)運営会議・リスクマネ委員会				28日(土) 家族会懇親会
	人事考課(自己点検表配布)	26日(木)運営会議・リスクマネ委員会				
					未定	14日(土)・15日(日)近畿介護支援専門員研究大会(和歌山)
						28日(土) 家族会・運営推進会議⑥
						近畿介護支援専門員研究大会(和歌山)

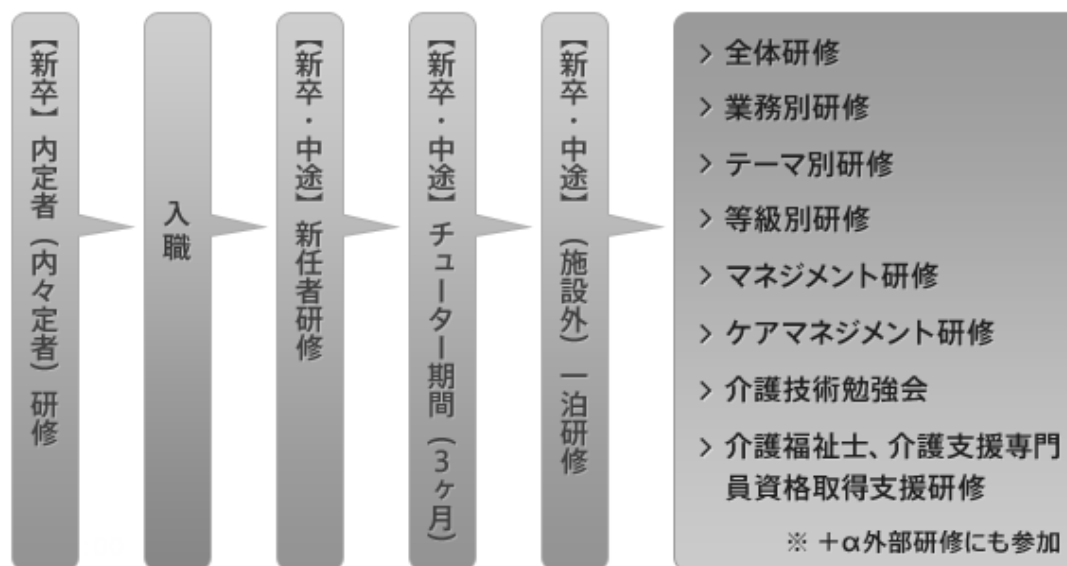
【委員会定例開催日】

- 理念推進委員会 (毎月第②水曜日 10:30～)
- 福祉用具委員会 (毎月第③金曜日 10:30～)
- ホスピタリティ委員会 (毎月第③火曜日 10:30～)
- タミナルケア・感染症対策委員会 (偶数月第②金曜日 13:30～)
- リスクマネジメント委員会 (毎月第④木曜日)
- 労働衛生委員会 (奇数月第②金曜日 10:00～)
- 災害対策委員会 (毎月第①火曜日 10:00～)
- 身体拘束廃止委員会 (6・9・12・3月 運営会議内)

### 5-3. C 法人における研修体系

C 法人においては、「全体研修」、「業務別研修」、「テーマ別研修」、「等級別研修」等、A 法人と比べると細かく分化した体系となっている（図表 4-12 および 4-13 参照）。C 法人の研修体系の特徴は入職前研修であり、内定者研修として講師は施設長と現場職員が担い、1 年間で合計 12 回実施しているという。その主な目的は、先にあげた A 法人の取り組みと同様に「横のつながり・同期のつながり」の構築にある。「学び合う仲間づくり」が人材育成の前提として考えられていることがわかる。

図表 4-12：C 法人における研修体系



図表 4-13：C 法人における研修実施の状況

4 月	新人研修 5 日間（オリエンテーション，求める職員像，法人の歴史，中長期ビジョン，AED 講習等）
5 月	全体研修（年間テーマについての研修） 感染対策研修（施設内感染症） 内々定者研修（グループワーク）
6 月	個別ケア実践プロジェクト研修（介護技術） 内々定者研修（グループワーク）
7 月	新人 1 泊研修（コミュニケーション，セルフマネジメント，リーダーの条件等） 全体研修（セクシュアルハラスメント） 業務別研修（ターミナルケア） 中間管理職研修（マネジメント） 内々定者研修（グループワーク）
8 月	全体研修（AED 講習） 個別ケア実践プロジェクト研修（介護技術） 内々定者研修（グループワーク）

9 月	業務別研修（面接技術） 個別ケア実践プロジェクト研修（介護技術） 資格取得支援研修（介護支援専門員）… ケアマネ試験受験者 チューター研修（チューターガイドの説明・ロールプレイ） 内々定者研修（グループワーク）
10 月	新人研修 2 日間（求める職員像，法人の歴史，中長期ビジョン等） 全体研修（認知症） 全体研修（感染症対策について） 個別ケア実践プロジェクト研修（介護技術） 資格取得支援研修（介護支援専門員）… ケアマネ試験受験者 内定者研修（グループワーク・介護技術研修）
11 月	全体研修（心のケアマネマネジメント） 業務別研修（精神疾患） 個別ケア実践プロジェクト研修（介護技術） 内定者研修（グループワーク・介護技術研修）
12 月	資格取得支援研修（介護福祉士）… 介護福祉士国家試験受験者 内定者研修（グループワーク・介護技術研修）
1 月	資格取得支援研修（介護福祉士）… 介護福祉士国家試験受験者 内定者研修（グループワーク・介護技術研修・リスクマネジメント）
2 月	全体研修（個人情報保護・コンプライアンス） 業務別研修（身体拘束について） チューター研修（チューターガイドの説明・ロールプレイ） 内定者研修（グループワーク・介護技術研修・介護保険制度）
3 月	全体研修（リスクマネジメント） 業務別研修（糖尿病） 内定者研修（グループワーク・介護技術研修・医療研修）

#### 5-4. 法人における人材育成の方向性と課題

A 法人・C 法人の研修体系をみると，法人の理念や価値観，事業の目的や行動指針を共有するための全体研修，職位・職責・職務内容等に対応して実施する階層別・職種別研修，基礎的な知識やスキルの習得を目指す基礎研修，さらに課題別研修等，多様な研修プログラムが実施されていることがわかった．事業環境や組織環境，高齢者介護を取り巻く状況が大きく変化する中で，新たな研修ニーズが発生し，経営者や現場職員の意向を組み入れながら，そのつど研修のプログラムを見直し，試行錯誤している様子が窺えた．

法人における研修，人材育成の課題については，前節で示した結果と同様，人材不足による研修実施の困難・人が出せないといった声が A・B・C すべての法人のから聞かれた．

また，先に示したように 1 年目，2 年目，3 年目といった勤続年数によって実施する研修については「勤続期間が同じ人でもレベルに差がある．たとえば，一律に『3 年目研修』として実施しても研修内容がき

ちゃんと消化できる人とそうでない人がいる」,「同じ研修を受けても、理解の度合い、捉え方にコントラスト、差がある。研修内容についてまったくピンときてない人もいる」との声が聞かれているように、職員1人1人の問題意識や理解力に応じた研修の実施には困難が伴う。

そして、どの法人も中堅職員・リーダー・管理職の育成を課題としてあげている。たとえば、A 法人における研修・人材育成の担当者は次のように語っている。

「10年近く働いてて、やっぱりモチベーションが保てなくてやめていったりするんですよ。リーダーとかマネジメント業務をしていくのか、そうじゃなくてケアマネも含めた熟練の専門職としてやっていくのか、キャリアプランを描けない職員が結構多いという、そこをどうしていくかというのが課題で。すごい大切な人材なんです、10年経ったベテランさんって、だけどみんなマネジメントできるかっていうと、そうじゃない方、それを目指していない方もいらっしゃるって。その中で、そういう人たちが働き続けられるように、どういうモチベーションを持ていただくのかとか、中堅職員の研修どうしていくかということなんですけど、そこが弱いんですよ。＜中略＞いわゆる管理職じゃない中堅職員、リーダー候補にならない中堅職員、上を目指してない人がいてはるので、その育成とモチベーションの維持はよく課題として出てくるところですね。」

自分で考えて、自分で自分の目標を立てて、「俺は経営者になるんだ」っていう企業戦士のような人っていうのは介護の現場にはなかなかなくて、「お年寄りのために働きたい」とか「社会の役に立ちたい」とか「技術を身につけて家族のために役立てられたら」とか、そういうようなメンタリティが多いですから。＜中略＞現場職員の話を仕分けていくと、まずは、リーダー、管理職になりたい、給料を増やしたいっていうメンタリティ。それと、リーダーはできない、あんな大変な仕事はできないからこのままでいいと、自分は専門職としてターミナルケアや認知症ケアをもっともっとやっていきたい、小規模ケアをやりたいとか、そういう人たち。それと実は多いのが「自分の将来、キャリアの道筋についてあんまり考えていない」という層。そういう3極化がある。

また、C 法人の研修・人材育成担当者は次のように語っている。

利用者に対するケアがユニット化されて、小さな単位になってきたから、リーダーというポストが増えた。今までやったら大きなフロアにリーダー1人でよかったけれども、ケアの単位が小さくなって、リーダーの数がたくさん必要になってきた。たくさん必要となると、急場凌ぎでリーダーをこしらえないといけない、まとめる人、勤務を管理する人。それからリーダーになると仕事そのものが変わりますよね。今までおむつ交換して、お風呂に入って気持ちよくなってもらって…っていう視線から、人をつかう、マネジメントをするという視点。そのポストに人を置かないといけないとなると、人材育成がなくてはならないという感じになる。人材不足の中で、勤続2年目、3年目の子たちをリーダーとして育てないといけないんですよ。そのリーダーを育てるところが弱いんです。

どうしても現場で働くと、本来、目指している福祉の職に入ってきたときの志っていうのが見え

なくなっちゃうんですよ。それはやっぱり作業の単純性ですよ。お年寄りはモノではないんですけど、どうしても現場に入ると時間がきたら食事介助して誘導して排泄して、お風呂に入ってもらって…っていうローテーションでしょ。余裕がないと余計に、作業の単純性で日々を過ごしてしまうんですよ。本来見なければならぬ「このご利用者がどのようなことを叶えたいと思っているか」とか「家族がどういうことを希望しているか」とか、介護の素晴らしさの部分が見えなくなっちゃう。それで日々の「疲れた、しんどい」とか「給料安い」とか「きつい」とかイメージ先行になって辞めちゃうんですよ。そういうときにやっぱりリーダーの人が介護の魅力を発信していくっていうのは非常に大事だと思うんです。介護って、歩けなかった人がすぐに歩けるようになるわけじゃないです。だからその職員の成果を見つけてあげて、本人にフィードバックさせるようなリーダーが育てばね。「こういうことして、あのときこういう言葉がご利用者から出たよね。これはあなたがこうしたからなんだよ」という輝きの部分。3Kって奇跡と煌きと感動と言われているもの、その3Kを伝えられるようなリーダーがいればなと。

こうした人材育成担当者による語りからは、リーダーや中堅職員の存在が現場職員全体の士気を高め、やりがいを持つことにつながっていくこと、しかし、そうした人材の育成については、組織をマネジメントする方法も含めて課題があることがわかる。また、個々が描くキャリアに応じて「経営・管理職」と「熟練専門職」など複数の道が用意されていることが必要であり、キャリアについて「あんまり考えていない」人たちへの働きかけも課題となっている。

人材確保について聞いてみると、法人によって方向性の違いがはっきり現れた。たとえばA法人の担当者は以下のように語っている。

「これからの大きな戦略は人材の調達をどれだけ強化するかでもなく、離職防止をどれだけ強化するかでもなく、本来のコアの理念の具体化、実践をどういう風にして固めていくか、高めていくかだと思うんです。＜中略＞人材調達の原則は、調達の仕方をどういう風にブラッシュアップするのかということを考える前に、そもそも社会福祉法人として、そもそも法人としてどういう企業理念があって、どういう実践をしているのかというところをしっかりと世に示していかないといけない。それをしていたら目立つんですよ。目立ったらみんな来たいと思うんです。プロセスグリップになるんですよ。それが人材確保をどういうふうにしようかというところだとタレントグリップの話になるんです。タレントグリップの話をするともうタレントがいなくなるんです。これから。そういうふうになってくると自分たちのところについてきたいと思う人間を引き込むには、よその業界からの目も含めて、目立つような良い実践、介護の魅力を伝える実践をしていかないと。人材確保の前提になる本来の姿はこっちだと思うんです。」

しかし、C法人の担当者の語りはこれとはまったく違うものであり、以下のように語られている。

「人材確保の面から言うと2010年に採用の方針をガラッと変えたんですよ。今までは辞めたら補充する、辞めたら補充するという転職の方中心の採用方法から、新卒採用に変えたんです。2010年から定期的に新卒を採っていったら、人材育成していこうと。その新卒採用も福祉職に限らず、あらゆる学

科・学部の方を受け入れようと。なぜそうしたかという、社会福祉法人として生き残っていくためには、福祉事業だけではね、もちろん中心ではありますが、別の経営戦略をしていかないといけないというのもある。＜中略＞生き残りをかけて介護保険の枠組みにとらわれないサービスを提供しようと思うと、やっぱり経営やデザイン系といった福祉学科以外の子たちに入ってもらって、新しいアイデアをどんどん出してもらえよう環境にしたいと思ってそういう方針にしたんです。＜中略＞いずれやっぱり 2025 年以降は、淘汰される施設が出てくると思うんですよね。きっと今の流れやったら、株式会社にも開放されて。特養なんかについても競争社会になっていくやろうなって。そのときに取り残されないためにやっぱり人材育成が必要です。その時期にリーダーになってくれる子たちが、あと 10 年後…今の若い子たちが主役だから、今のうちに投資しておかないと。」

介護実践の魅力を追究し、自分たちの追い求める実践を担える人材を育成していきたいと語る A 法人の人材育成担当者。一方、介護・福祉以外の分野で他法人と差別化を図り、それを担える多様な人材を育成したいと語る C 法人の人材育成担当者。法人によって人材育成の方針、目指す方向性に大きく差が生まれていることがわかる。

## 6. 小括—介護現場における人材育成の展開と課題

本章では、主に法人レベルでの人材育成、職員の力量形成の取り組みを、その変遷も含めて検討した。

1970～1980 年代においては、施設利用者の自治組織の形成、利用者と現場職員との相互作用での職員の学びがあった。それは日常的な実践のみに留まらず、施設の民主的な運営のあり方や管理職の育成等、法人として取り組むべき課題につながっている。たとえ利用者による自治組織の形成は見られなくとも、法人の経営層、現場職員、利用者が一体となって「処遇改善」、「施設利用者のより良い生活」を追究しており、その実現のために、法人内で学びや討議の場を設け、全国的にも様々な試みがなされていた。利用者とともに作りあげる研修や学習会、そこで学び、専門職として成長していく職員の生き生きとした姿が想像できる。

しかし、介護保険制度が導入され、利用契約制度となってから、利用者と職員の関係性が変化したのではないだろうか。サービスの供給主体が多様化した結果、「福祉・介護サービスの世界の原理・原則が民間企業の参入によって変化してきており、介護職といってもあくまでも営利事業であるという立場に立ち、市場経済・市場競争、コスト意識、組織的行動、顧客対応、営業マインドなどの考え方を理解しなければならない」（田島 2007：150）事態となっている。応益負担によって利用者自身の感覚も「サービスを消費する顧客」となり、人権保障としての「より良い生活」への追求が「顧客満足度の向上」<sup>47</sup>へと変質する中で、職員の学びの場にも変化が生まれたと推察できる。また、施設利用者の要介護度が重度化し、利用者自身の声が拾い上げにくくなっているという現実もあるだろう。そうした背景の中で、利用者と職員の相互作用、共同性の中で共に育ち合うという土壌が形成されにくくなってきているのではないだろうか。

---

<sup>47</sup> たとえば 2001（平成 13）年度の全国老人福祉施設研究会議は「顧客満足サービスはできていますか」がメインテーマとして開催されており、第 7 分科会において「顧客満足の介護サービス」として報告、議論が展開されている。

また、法人内における研修実施に関わる課題として、そもそも人員配置に余裕がなく、研修受講の機会を保障することが難しいことが確認できた。また、中途採用が多く、採用時期が別々であったり、個々の職員の価値観の違い、経験や知識の差があったりする中で効率的な研修を実施していくことが困難な事態も明らかになった。「多様な人材を受け入れる」という政策上の方針は、現場における人員配置基準や人材育成体制の不十分さを考慮したものとはいえ、仮に「多様な人材」を育成していくための研修体系の整備を全国レベルで普遍的な試みとして行ったとしても、それと両輪で各事業所に対しても人材育成のための人力的、経済的な保障を行っていくことが求められる。

## 第5章 キャリアパス構築と生涯研修制度

### 1. はじめに

社会保障審議会介護保険部会が2004（平成16）年7月30日にまとめた「介護保険制度の見直しに関する意見」では、「介護職員については、まず、資格要件の観点からは、将来的には介護福祉士を基本とすべきであり、これを前提に、現任者の研修についても、実務経験に応じた段階的な技術向上が図れるよう、体系的な見直しを進めていく必要がある」と人材育成の方向性が示されている。2006（平成18）年4月施行の改正介護保険法にかかる国会審議においても、「介護に携わる人材の専門性の確立を重視する観点から、研修体系や資格の在り方を見直しを行うこと」（衆議院附帯決議—5月10日）、「介護労働の魅力を高め、優秀な人材を介護の職場に確保していくため、介護労働者の雇用管理や労働条件の改善、研修体系や資格の在り方を見直しに取り組むこと」（参議院附帯決議—6月22）などが指摘されている。また、2007（平成19）年8月、「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」が見直され、新たな指針（以下、新・人材確保指針）が告示された。同指針では、福祉・介護サービス分野における人材確保を推進していくためには、給与水準や労働時間などの「労働環境の整備」と合わせて、福祉・介護サービス従事者の資質向上のための「キャリアアップの仕組みの構築」が重要であるとされた。さらに、働きながら社会福祉士や介護福祉士等の資格が取得できる体制、あるいは業務を通じて必要な知識・技術を習得できるような体制の整備、そして職場内外において必要な研修を受講できるように努めることなど、生涯を通じた研修体系を構築することが関係者に求められている。

これまで職能団体、種別協議会を中心とする事業者団体や社会福祉協議会、行政、その他の民間法人等、さまざまな団体・機関による研修が実施されてきたが、実施主体が各々の考えに基づいて企画し、相互に無関係に実施されている状況にあった。このような状況から、法人や施設・事業所を異動するとそれまでの研修受講歴等が認められにくい、評価されにくいといったことから、結果的にキャリアパスにつながらないという課題があった。

こうした背景から生まれた、福祉人材の育成に関する取り組みの一例として、全国社会福祉協議会・中央福祉学院が提案した「キャリアパスに応じた生涯研修体系」、内閣府「介護キャリア段位制度」等があげられる。先の第4章においては、主に法人内で取り組まれてきた人材育成の試み、現在の研修体系等について検討したが、本章では、こうした全国共通の、業種を超えて広範に展開されている昨今の研修システム、人材育成の仕組みについて考察する。

### 2. キャリアパス概念の登場

キャリアパスを日本語に訳すと「職業経歴上の（career）道筋（path）」ということになるが、キャリアを定義したのは心理学者・組織行動学者のダグラス・ホールといわれており、ホールは「一生涯にわたる仕事関係の経験や活動とともに個人がとる態度や行動の連なり」と定義している。こうしたキャリアの概念を人材育成に導入して生まれたものがキャリアパスである。そして、このキャリアパスという用語は、先にも取り上げた2007年の新・人材確保指針において、その概念が福祉業界に投じられた。しかし、ここでは「有資格者等のキャリアを考慮した施設長や生活相談員等の資格要件の見直しや社会福祉主事から社会福祉士へのキャリアアップの仕組みなど、福祉・介護サービス分野における従事者のキャリアパスを構築すること」（厚生労働省2007）という記述に留まっており、キャリアパス構築の方法等について具体的な検討はなされていない。介護保険事業を営む事業者の間では、2009（平成21）年の「介護職員処遇改善交付金」以来、現在の「処遇改善加算」にまで引き継がれている「キャリアパス要件」によって、一躍、その認知度が高まった。

この「キャリアパス要件」を検討する際に、厚生労働省老健局では2009年12月11日に関係団体の



代表者と有識者を参集し「介護職員のキャリアパスに関する懇談会」を開催している。そこではいくつかの団体・組織によってキャリアパスモデルが示され、たとえば全国老人保健施設協議会は 9 段階の、全国社会福祉施設経営者協議会では 7 段階の階層が設けられている。さらに、各階層に求める仕事の内容や能力などの要件が示されており、「キャリアパス要件」導入以前から、すでに各事業者団体においてはキャリアパスの構築について検討が進んでいたことが窺える。

この「キャリアパス要件」は、事業所に対し、介護職員の能力・資格・経験等に応じた処遇を行うことを定め、キャリアパスを賃金に反映することが難しい場合は、OJT や OFF-JT 等の研修機会を提供し、資質向上のための取組を行うことを促そうとするものである。その具体的要件は以下のようなものであり、Ⅰ～Ⅲの 3 段階<sup>48</sup>で設定されている。

＜キャリアパス要件Ⅰ＞ 次のイ、ロ及びハの全てに適合すること。

イ 介護職員の任用の際における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。

ロ イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。

ハ イ及びロの内容について就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。

＜キャリアパス要件Ⅱ＞ 次のイ及びロの全てに適合すること。

イ 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及び一又は二に掲げる具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。

一 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施（OJT、OFF-JT 等）するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。

二 資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）を実施すること。

ロ イについて、全ての介護職員に周知していること。

＜キャリアパス要件Ⅲ＞

経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること。

このように厚生労働省が示した「キャリアパス要件」は、いわば定義あるいは枠組みのようなものであり、具体的内容の肉付けは各介護事業者に委ねられているため、多くの介護事業所は困惑したのではないかと推察される。現に、そうした動きを受けて、厚生労働省では、先の「介護職員のキャリアパスに関する懇談会」において示された、キャリアパスモデルをインターネット上で公開するに至っている。

さらに、この「キャリアパス要件」、「介護職員処遇改善交付金」の導入によって、実際に現場職員に対してもたらされた恩恵について見てみたい。日本介護福祉士会は、2011 年に、介護保険事業所に勤務する日本介護福祉士会の会員を対象に「介護職員処遇改善交付金の効果等に関する調査」を実施した（調査対象数：4700、回収数：2465、回収率：52.4%）。その結果、介護職員処遇改善交付金

<sup>48</sup> 厚生労働省は、2017 年度に介護職員の処遇改善に向けた臨時の介護報酬改定を行う方針を固めており、これまでの「キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ」に加えて、新たに「キャリアパス要件Ⅲ」を創設した。

制度導入後の処遇改善の状況については「行われた」が 69.9%，処遇改善交付金事業の必要性について「必要だと思う」が 82.1%であり，制度の必要性についてはおおむね高い評価であった．しかし，実際に交付金制度導入後の職場の変化に関する質問については，「改善された」と回答した割合は，「職場での研修計画が示されるようになった」が 62.9%と高い割合を示したことを除いて，「資格取得や能力向上に向けた研修会等が充実した」(32.5%)，「資格取得や外部研修参加に係わる費用等を職場から負担してもらえるようになった」(25.3%)であり，ほとんどの項目が 1～3 割程度の改善レベルとなっており，多くの設問で「これまでと変わらない」という回答が 6 割程度となっている．つまり，厚生労働省が交付金制度を策定することによって介護事業者にキャリアパス構築を求めても，各事業所における人材育成の方策として具体的な改善はあまり見られなかったということである．

### 3. 全国社会福祉協議会「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」

「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」(以下，キャリアパス研修)とは，福祉・介護サービス分野に共通して求められる能力を開発するための基礎的な研修として，全国社会福祉協議会が開発したものである．

もともと，全国社会福祉協議会・中央福祉学院では 1998 (平成 10) 年より「福祉職員生涯研修課程」の実施・推進を行っていたが，2007 (平成 19) 年の「新・人材確保指針」を受けて，翌 2008 (平成 20) 年からキャリアパスに対応した新課程の開発を進めた．具体的には，「福祉人材確保並びに従事者のキャリアパスに対応した研修体系構築総合推進事業」(2008 年度)，「社会福祉事業に従事する者のキャリアパスに対応した生涯研修体系構築検討事業」(2009 年度)，「キャリアパス対応生涯研修課程開発・推進事業」(2010 年度)と取り組みを進めている．2008 年度・2009 年度における成果としては，以下の 3 つにまとめることができる．1 つ目は，福祉・介護サービス従事者の法人・事業所におけるキャリアパスを示した上で，各職務階層で求められる機能・能力(「キャリアラダー」)について検討したことがあげられる(図表 5-1 参照)．2 つ目は，「福祉・介護サービス分野における共通する能力開発」のために①「福祉サービスの倫理と基本理念」，②「セルフマネジメント(自己管理と環境づくり)」，③「メンバーシップ・リーダーシップ」，④「多職種連携・地域協働」，⑤「人材育成」，⑥「業務課題の解決と実践研究」，⑦「リスクマネジメント」，⑧「組織運営管理」の，8 つの研修科目を設定し，各キャリアパス段階に対応する研修の到達目標を示しながら，新たな研修体系の枠組みを提案したことがあげられる(図表 5-2 参照)．また，3 つ目は「熟練者」，「サービス管理者」，「教育指導者」と 3 つの選択肢を設けて，キャリアパスの複線化を提唱したことがあげられる(図表 5-3 参照)．そして，2010 年度においては，それまでの研究成果を踏まえながら効果的かつ実行可能な研修課程の構築を目指して具体的な実施要領の検討を行っている．

図表 5-1： 「職務階層と求められる機能のイメージ」

	職務階層	求められる機能	役職名称 〔例示〕
第5段階	トップマネジメント リーダー* シニアマネジャー (上級管理者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>運営統括責任者として、自組織の目標を設定し、計画を立てて遂行する。</li> <li>必要な権限委譲を行い、部下の自主性を尊重して自律的な組織運営環境を整える。</li> <li>人材育成、組織改革、法令遵守の徹底などを通じて、自組織を改善・向上させる。</li> <li>自らの公益性を理解し、他機関や行政に働きかけ、連携・協働を通じて地域の福祉向上に貢献する。</li> <li>所属する法人全体の経営の安定と改善に寄与する。</li> </ul>	施設長(1)  (部長)
第4段階	マネジメントリーダー マネジャー (管理者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務執行責任者として、状況を適切に判断し、部門の業務を円滑に遂行する。</li> <li>職員の育成と労務管理を通じて組織の強化を図る。</li> <li>提供するサービスの質の維持・向上に努める。</li> <li>経営環境を理解し、上位者の業務を代行する。</li> <li>他部門や地域との関係機関と連携・協働する。</li> <li>教育研修プログラムを開発・実施・評価する。</li> </ul>	施設長(2) 小規模事業管理者  部門管理者  (課長)
	↑ 管理職 ↑		
第3段階	チームリーダー リーダー (職員Ⅲ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>チームのリーダーとして、メンバー間の信頼関係を築く。</li> <li>チームの目標を立て、課題解決に取り組む。</li> <li>上位者の業務を補佐・支援する。</li> <li>当該分野の高度かつ適切な技術を身につけ、同僚・後輩に対してのモデルとしての役割を担う。</li> <li>地域資源を活用して業務に取り組む。</li> <li>教育指導者(スーパーバイザー)として、指導・育成等の役割を果たす。</li> <li>研究活動や発表などを通じて知識・技術等の向上を図る。</li> </ul>	(係長)  主任
第2段階	メンバーⅡ スタッフⅡ (職員Ⅱ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織の中での自分の役割を理解し、担当業務を遂行する。</li> <li>職場の課題を発見し、チームの一員として課題の解決に努める。</li> <li>地域資源の活用方法を理解する。</li> <li>後輩を育てるという視点を持って、助言・指導を行う。</li> <li>業務の遂行に必要な専門的知識・技術等の向上を図る。</li> <li>職業人としての自分の将来像を設定し、具体化する。</li> </ul>	職員(一般)**
第1段階	メンバーⅠ スタッフⅠ (職員Ⅰ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導・教育を受けつつ、担当業務を安全・的確に行う。</li> <li>組織・職場の理念と目標を理解する。</li> <li>担当業務に必要な制度や法令等を理解する。</li> <li>組織内の人間関係を良好にする。</li> <li>福祉の仕事を理解し、自己目標の設定に努める。</li> <li>仕事から生じるストレスを理解し、対処方法を身につける。</li> <li>福祉・介護サービス従事者としてのルール・マナーを順守する。</li> </ul>	職員(新任)

<出典>「キャリアパス対応生涯研修課程開発・推進委員会」報告書 p.13 より



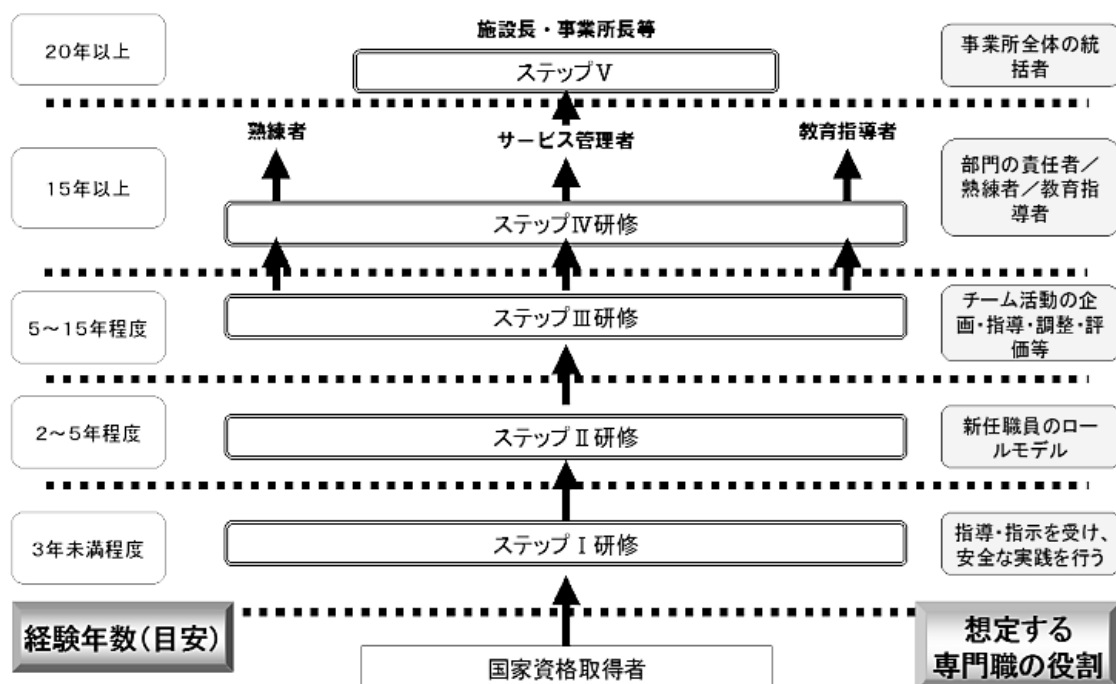
図表 5-2：「福祉・介護サービス従事者の職務階層に対応した新たな研修体系」

科目	福祉サービスの 倫理と基本理念	セルフマネジメント (自己管理と環境づくり)	メンバーシップ・リーダーシップ	多職種連携・地域協働	人材育成	業務課題の解決と実践研究	リスクマネジメント	組織運営管理
第5段階 シニアマネジャー (上級管理者)	組織方針の策定と体制・環境整備	組織と環境の調和 サービス提供の 質と効率の向上	組織・部門管理に必要 なコミュニケーション技術	行政・自治体 との関係構築 行政・自治体 との関係構築	行政・自治体 との関係構築 行政・自治体 との関係構築	組織運営課題の 発見・分析 組織運営課題の 発見・分析	制度・運用と 実践との関係 (コンプライアンス・リスク等)	制度・運用と 実践との関係 (コンプライアンス・リスク等)
第4段階 マネジメント リーダー (管理者)	サービス提供の 質と効率の向上	組織と環境の調和 サービス提供の 質と効率の向上	組織・部門管理に必要 なコミュニケーション技術	行政・自治体 との関係構築 行政・自治体 との関係構築	行政・自治体 との関係構築 行政・自治体 との関係構築	組織運営課題の 発見・分析 組織運営課題の 発見・分析	制度・運用と 実践との関係 (コンプライアンス・リスク等)	制度・運用と 実践との関係 (コンプライアンス・リスク等)
第3段階 チームリーダー (職員Ⅲ)	サービス提供の 質と効率の向上	組織と環境の調和 サービス提供の 質と効率の向上	組織・部門管理に必要 なコミュニケーション技術	行政・自治体 との関係構築 行政・自治体 との関係構築	行政・自治体 との関係構築 行政・自治体 との関係構築	組織運営課題の 発見・分析 組織運営課題の 発見・分析	制度・運用と 実践との関係 (コンプライアンス・リスク等)	制度・運用と 実践との関係 (コンプライアンス・リスク等)
第2段階 メンバー スタッフⅡ (職員Ⅱ)	サービス提供の 質と効率の向上	組織と環境の調和 サービス提供の 質と効率の向上	組織・部門管理に必要 なコミュニケーション技術	行政・自治体 との関係構築 行政・自治体 との関係構築	行政・自治体 との関係構築 行政・自治体 との関係構築	組織運営課題の 発見・分析 組織運営課題の 発見・分析	制度・運用と 実践との関係 (コンプライアンス・リスク等)	制度・運用と 実践との関係 (コンプライアンス・リスク等)
第1段階 メンバー スタッフⅠ (職員Ⅰ)	サービス提供の 質と効率の向上	組織と環境の調和 サービス提供の 質と効率の向上	組織・部門管理に必要 なコミュニケーション技術	行政・自治体 との関係構築 行政・自治体 との関係構築	行政・自治体 との関係構築 行政・自治体 との関係構築	組織運営課題の 発見・分析 組織運営課題の 発見・分析	制度・運用と 実践との関係 (コンプライアンス・リスク等)	制度・運用と 実践との関係 (コンプライアンス・リスク等)
教育内容	福祉サービスの倫理と基本理念 (尊厳の保持・権利擁護)	サービスの基礎と実践 (利用者・家族の理解と支援)	コミュニケーション技術 (自己管理と環境づくり)	リーダーシップの理解と実践 (チームワーク・協働)	行政・自治体との関係構築 (コンプライアンス・リスク等)	業務課題の発見・分析 (職場の課題・問題点)	リスクマネジメント (利用者・家族の理解と支援)	業務課題の発見・分析 (職場の課題・問題点)
科目	福祉サービスの 倫理と基本理念	セルフマネジメント (自己管理と環境づくり)	メンバーシップ・リーダーシップ	多職種連携・地域協働	人材育成	業務課題の解決と実践研究	リスクマネジメント	組織運営管理

※上記は、法人の理念や目的、方針やサービス提供に係る基本技術については、職場内研修により教育・研修を行う必要がある。

＜出典＞「キャリアパス対応生涯研修課程開発・推進委員会」報告書 p.14 より

図表 5-3：福祉・介護サービス従事者（資格職）の研修体系とキャリアパスのイメージ図



＜出典＞「福祉・介護サービス従事者のキャリアパスに対応した生涯研修体系構築検討委員会」報告書 p.11 より引用。

「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」の目的は、以下の２点である。１つは、福祉・介護職員が自らのキャリアアップの道筋（キャリアパス）を描き、それぞれのキャリアパスの段階に応じて共通に求められる能力を段階的・体系的に習得することを支援すること、そして、もう１つは各法人・事業所が主体的に職員のキャリアパスを整備し、これに沿った職員育成施策を確立・実施することを支援することである。また、特徴としては、①福祉・介護職員のキャリアパスに応じた資質向上を段階的・体系的に図る、②あらゆる事業種別・職種を横断した福祉・介護職員全般を対象とする、③研修内容の標準化を図り、全国共通の基礎的研修とする、④様々な研修実施機関・団体が連携して実施する、⑤修了証書を発行し、修了者台帳を保存することにより、職場や勤務地を移動してもキャリアパスに対応することを目指す、の５点があげられる。受講対象としては、福祉・介護職員を以下の５階層に区分し、それぞれの階層に対応した研修プログラムを設定している（図表 5-4 および図表 5-6 参照）。

図表 5-4 : 「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」受講対象者

研修課程名	想定する受講対象者	教育・研修内容
初任者キャリアアップ研修課程 (初任者コース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新卒入職後 1 年以内の職員</li> <li>● 他業界から福祉職場へ入職後 1 年以内の職員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● サービス提供者、チームの一員としての基本を習得する。</li> <li>● 福祉職員としてのキャリアパスの方向を示唆する（無資格者には資格取得を奨励する）。</li> </ul>
中堅職員キャリアアップ研修課程 (中堅職員コース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 担当業務の独力遂行が可能なレベルの職員 (入職後概ね 3～5 年程度の節目の職員)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中堅職員としての役割を遂行するための基本を習得する。</li> <li>● 中堅職員としてのキャリアアップの方向を示唆する。</li> </ul>
チームリーダーキャリアアップ研修課程 (チームリーダーコース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 近い将来チームリーダー等の役割を担うことが想定される中堅職員</li> <li>● 現に主任・係長等に就いている職員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● チームリーダー等の役割を遂行するための基本を習得する。</li> <li>● チームリーダーとしてのキャリアアップの方向を示唆する。</li> </ul>
管理者キャリアアップ研修課程 (管理職員コース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 近い将来管理者の役割を担うことが想定される指導的立場の職員</li> <li>● 現に小規模事業管理者・部門管理者等に就いている職員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理者としての役割を遂行するための基本を習得する。</li> <li>● 管理者としてのキャリアアップの方向を示唆する。</li> </ul>
上級管理者キャリアアップ研修課程 (上級管理者コース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 近い将来上級管理者の役割を担うことが想定される職員</li> <li>● 現に施設長等運営統括責任者に就いている職員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● トップマネジメントとしての役割を遂行するための基本を習得する。</li> <li>● 統括責任者としてのキャリアアップの方向を示唆する。</li> </ul>

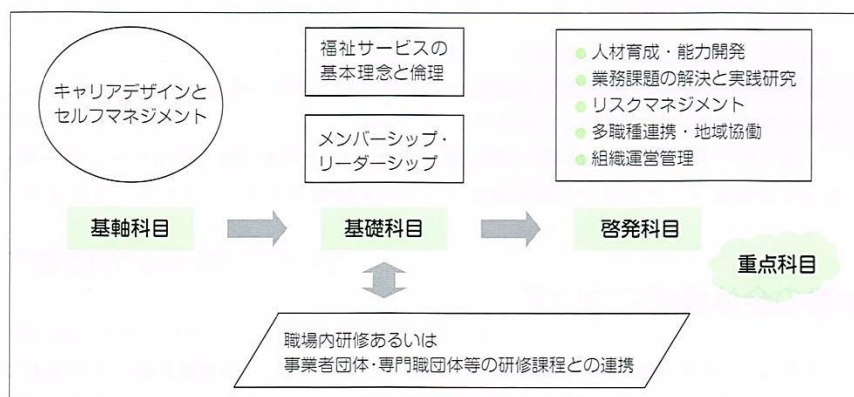
＜出典＞『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト』『はじめに』 p.2 より引用

内容としては、基軸科目（「キャリアデザインとセルフマネジメント」）、基礎科目（「福祉サービスの基本理念と倫理」および「メンバーシップ・リーダーシップ」）、啓発科目（「人材育成・能力開発」、「業務課題の解決と実践研究」、「リスクマネジメント」、「多職種連携・地域協働」、「組織運営管理」）、そのほかの「重点科目」から構成されており、研修プログラムは自己学習と面接授業（講義・演習）を組み合わせ実施されている（図表 5-5 参照）。各職務階層の標準的学習時間は面接授業（講義・演習）が 18 時間、自己学習が概ね 10 時間を標準とすることとなっており、研修受講前に事前課題として受講者に対してはテキストの事前学習およびプロフィールシートの作成、受講者の上司に対しても「受講者本人の持ち味・強み」や「受講者への期待」等を具体的にシートに記入することが求められている。また、研修後、「受講者が設定した目標を上司や同僚と共有することが行動変容の第一歩である」という観点から、キャリアデザインシートを上司と共有し、さらに目標達成に向けて上司から具体的なアドバイスをもらうという、上司によるフォローアップも含めた研修システムとなっている。研修受講が「受けっぱなし」とならないような工夫を、システムとして組み込んでいるのである（図表 5-5 および図表 5-9 参照）。



図表 5-5 : 「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」の内容

科目概念図



I 自己学習



事前学習

事前学習および  
プロフィールシート

上司コメント

- ・ 本人の持ち味  
(プラス面、強み)
- ・ 本人への期待

(奨励事項)

上司コメント

アドバイスコメント

私のキャリア  
デザインシート

II 面接授業

	プログラム	内 容
1 日目	基軸科目の講義と演習 (テキスト第1章)	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己学習で作成したプロフィールシートについて、グループ内で相互紹介します。</li> <li>テキスト第1章の内容を確認し、キャリアデザインの目的や意義について理解を深めます。</li> </ul>
	基礎科目の講義と演習 (テキスト第2・3章)	<ul style="list-style-type: none"> <li>理解促進テスト(10問、正誤式)について、個人およびグループで取り組み、第2章・第3章の内容について理解を深めます。</li> </ul>
	重点科目の講義と演習	<ul style="list-style-type: none"> <li>各階層で特に重要なテーマについて重点的に学びます。</li> <li>※このプログラムは、地域や受講者の特性に合わせて、実施団体の裁量により、自由にテーマを選択します。</li> </ul>
2 日目	啓発科目の講義と演習 (テキスト第4～8章)	<ul style="list-style-type: none"> <li>テキスト第4～8章のポイント25項目について、自らの理解度を確認します。</li> <li>さらに、上記のなかから、大切だと思うものを選ぶことで、自らがめざしたい職業人としての姿を描くための素材を見つけます。</li> </ul>
	行動指針の策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己学習および面接授業で確認した各科目のポイントをもとに、グループで、各階層職員としての行動指針を作成します。</li> <li>キャリアデザインシートを描く前に、グループメンバーと意見を交わすことで、視野を広げ、新たな気づきを得ます。</li> </ul>
	キャリアデザインシート と行動計画の策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>上記で作成した行動指針をふまえ、今度は自らのキャリアデザインを描きます。</li> </ul>

<出典> 『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト』「はじめに」 p.3 より引用

図表 5-6： 福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキストの全体構造

		初任者編	中堅職員編	チームリーダー編	管理職員編
基礎科目	第1章	キャリアデザインとセルフマネジメント 福祉職員としてのキャリアデザインと自己管理	キャリアデザインとセルフマネジメント 中堅職員としてのキャリアデザインと自己管理	キャリアデザインとセルフマネジメント チームリーダーとしてのキャリアデザインと自己管理	キャリアデザインとセルフマネジメント 管理職員としてのキャリアデザインと環境整備
	第2章	福祉サービスの基本理念と倫理 福祉サービスの基本理念・倫理の基礎を理解する	福祉サービスの基本理念と倫理 福祉サービスの基本理念と倫理の理解を深める	福祉サービスの基本理念と倫理 福祉サービスの基本理念・倫理を推進する	福祉サービスの基本理念と倫理 福祉サービスの基本理念・倫理を徹底する
基礎科目	第3章	メンバーシップ・リーダーシップ 組織の一員としてのフォローアップの醸成	メンバーシップ・リーダーシップ 中堅職員としてのフォローアップの醸成	メンバーシップ・リーダーシップ チームリーダーとしてのリーダーシップの醸成	メンバーシップ・リーダーシップ 組織・部門管理者としてのリーダーシップの醸成
	第4章	福祉職員としての能力開発 福祉職員として成長するために	中堅職員としての能力開発 中堅職員としての能力開発と後輩職員の指導	チームリーダーとしての能力開発 チームリーダーとしての自己成長と職場研修の推進	管理職員としての能力開発と人材育成 人材育成環境の整備と推進
啓発科目	第5章	業務課題の解決と実践研究 問題の解決と実践研究の進め方の基礎	業務課題の解決と実践研究 業務課題の解決と実践研究の実行	業務課題の解決と実践研究 業務課題の解決と実践研究の推進	業務課題の解決と実践研究 法人・事業所レベルでの業務の改善、組織の問題解決
	第6章	リスクマネジメント 福祉サービスとリスクマネジメント	リスクマネジメント 利用者の尊厳を守る福祉サービスのリスクマネジメント	リスクマネジメント サービスの質の確保・向上とリスクマネジメント	リスクマネジメント 福祉経営とリスクマネジメント
	第7章	チームアプローチと多職種連携・地域協働 組織のなかでの多職種連携・協働	チームアプローチと多職種連携・地域協働 他組織や地域の専門職との連携・協働	チームアプローチと多職種連携・地域協働 チームアプローチと多職種連携・地域協働の推進	チームアプローチと多職種連携・地域協働 チームアプローチ・多職種連携の管理と地域協働の推進
	第8章	組織運営管理 組織運営管理の基礎を知る	組織運営管理 組織運営管理の理解促進と参画	組織運営管理 組織運営管理への参画と協働	組織運営管理 組織運営管理体制の整備と推進

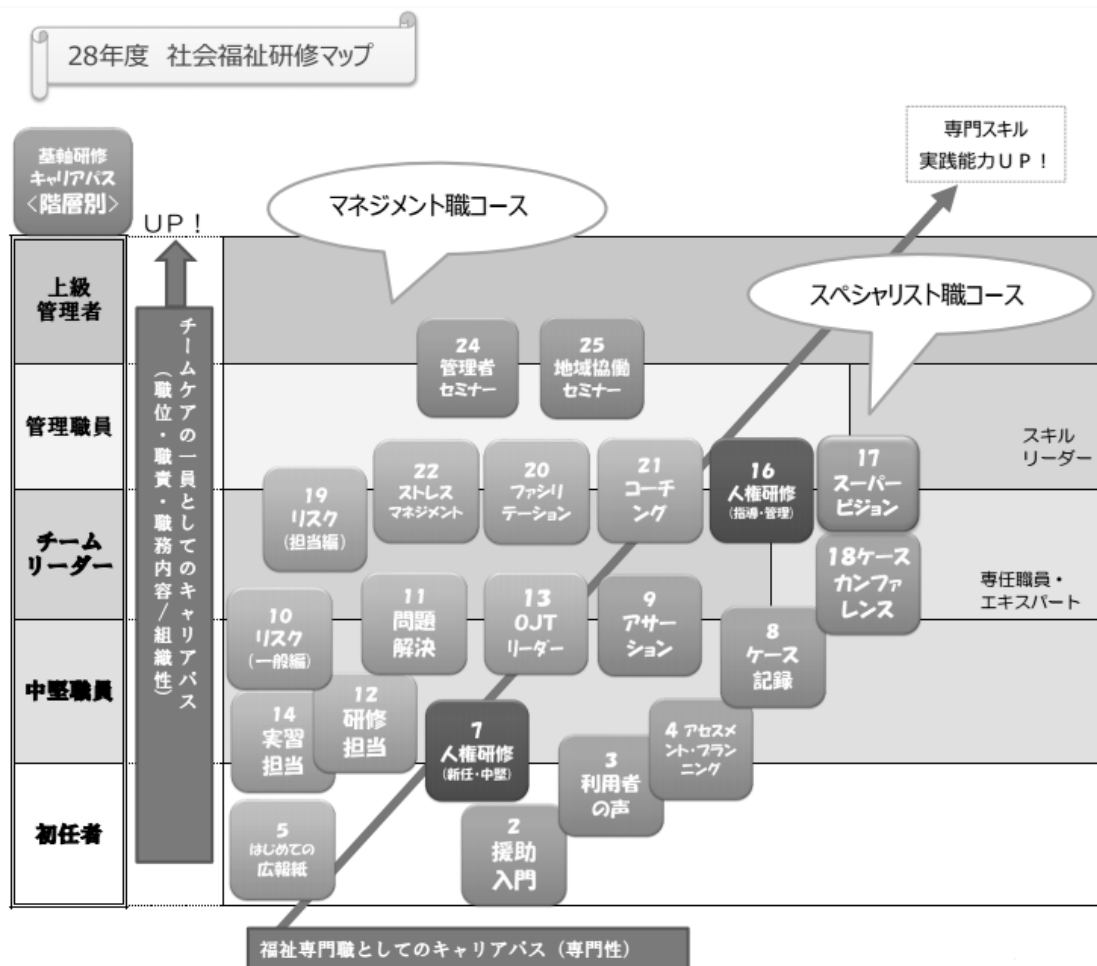
<出典>『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト』『はじめに」p.6より引用

想定される実施主体の例としては、都道府県・指定都市社会福祉研修実施機関（人材・研修センター等）、専門職団体、種別協議会、社会福祉養成学校、社会福祉法人等があげられ、実施主体の認定方法としては運営委員会による承認制とされている。たとえば京都市社会福祉協議会では「社会福祉研修・介護実習普及センター」事業の一環として、このキャリアパス研修を土台とした社会福祉研修の体系化を図っており（図表 5-7 参照）、京都市社会福祉施設連絡協議会と連携して、初任者コース～管理職員コ



ースの 4 つを実施している<sup>49</sup>。従来、おこなってきた「階層別研修」をキャリアパス研修が引き継いだ形となっており、2016 年においては、初任者コース 3 回、中堅職員コース 2 回、チームリーダーコース 2 回、管理職員コース 1 回が、どのコースも 1 回あたり 2 日間にわたって開講されている。受講者数は 2015（平成 27）年で延べ 351 名となっており、年 3 回実施されている初心者コースがもっとも多く 143 名と、受講者の約 4 割を占めている（図表 5－8 参照）。

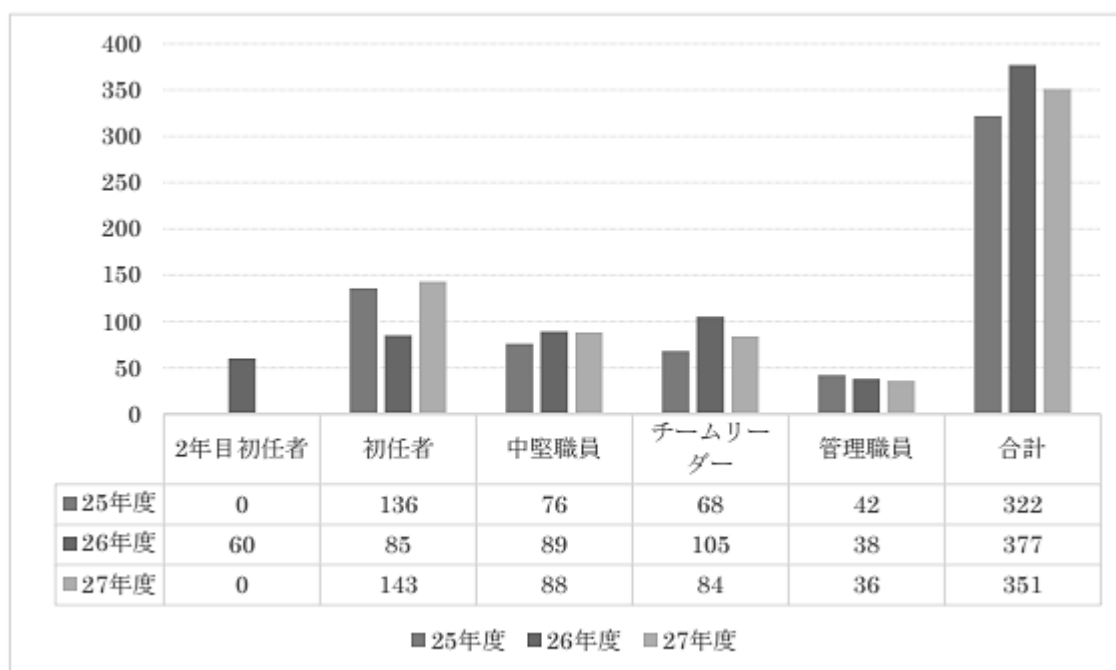
図表 5－7：京都市社会福祉協議会 社会福祉研修体系



＜出典＞京都市社会福祉協議会 平成 28 年度 社会福祉研修マップ

<sup>49</sup> 第 5 階層の上級管理者を対象とする課程については、研修会の規模や効果性、指導者養成が難しい等を勘案し、当面はブロックまたは中央（中央福祉学院）が開催することとなっている。

図表 5-8：京都市社会福祉協議会 階層別研修・キャリアパス研修 受講者数の推移



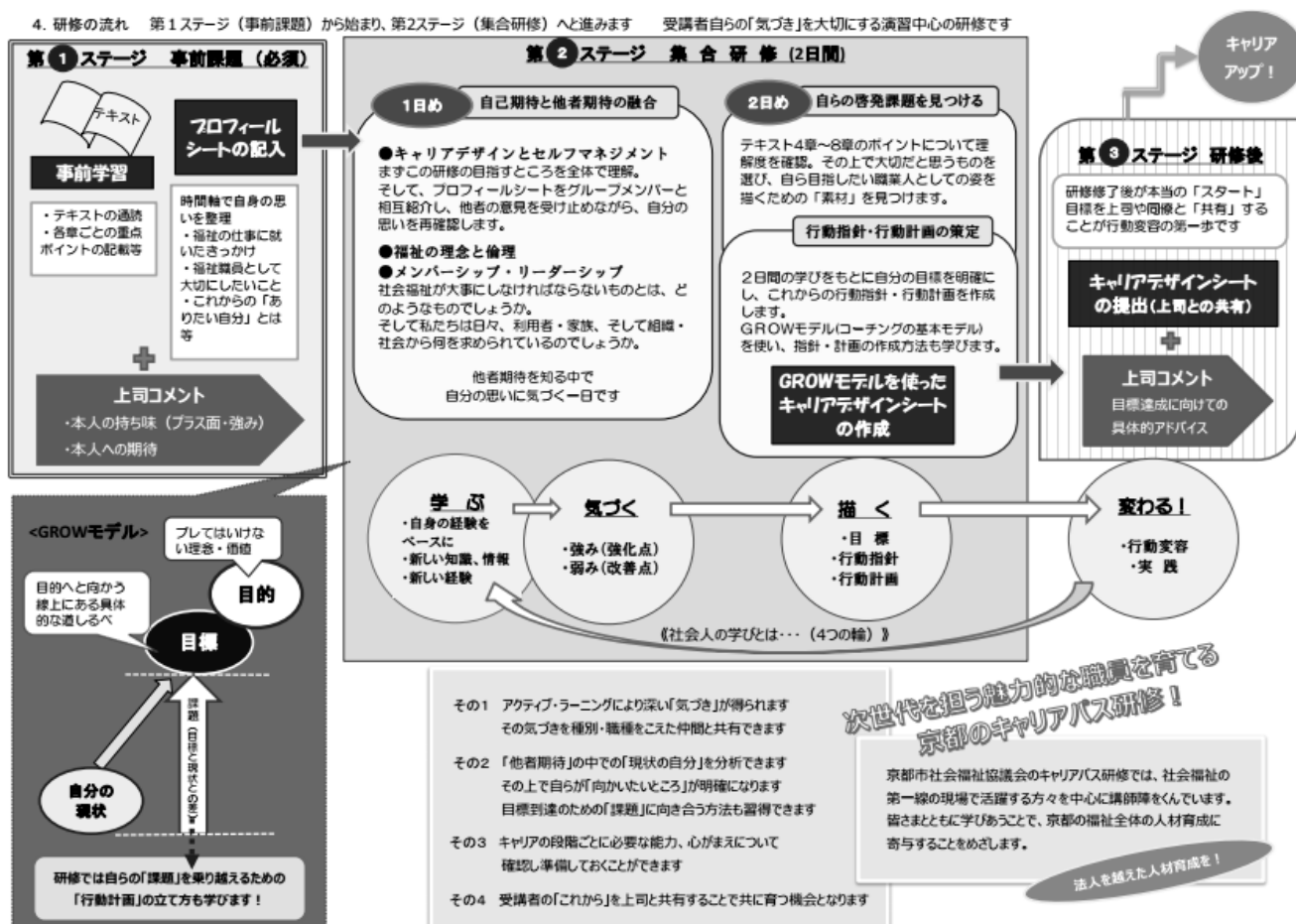
※2014（平成 26）年度よりキャリアパス研修開始

＜出典＞「京都市社会福祉協議会 平成 27 年度事業報告」p.23 より

京都市社会福祉協議会では特に、以下の 4 点を重視し、研修内容を工夫しているという（京都市社会福祉協議会 「キャリアパス説明資料」より。図表 5-9 参照）。

- ①アクティブ・ラーニングにより、深い「気づき」が得られます。その気づきを種別・職種をこえた仲間と共有できます。
- ②「他者期待」の中での「現状の自分」を分析できます。その上で自らの「向かいたいところ」が明確になります。目標達成のための「課題」に向き合う方法も習得できます。
- ③キャリア段階ごとに必要な能力・心構えについて確認し、準備しておくことができます。
- ④受講者の「これから」を上司と共有することで、共に育つ機会となります。

図表 5-9：京都市社会福祉協議会 キャリアパス研修 説明資料



一方的に講義を聞くというのではなく、「受講者自らの“気づき”を大切にする演習中心の研修」となっており、一般的に職員の主体性を引き出すとされるコーチングの基本モデル「GROWモデル」<sup>50</sup>による「行動計画」の作成・実施方法についても学べる内容となっている。事前課題から研修後の取り組みに至るまで、受講者が主体的に取り組めるような仕組みを目指したものといえるだろう。実際にキャリアパス研修の受講生からは以下のような声が届いているという（図表 5-10 参照）。

図表 5-10：キャリアパス研修受講者の声

研修課程名	受講者の声（受講者アンケートより）
初任者キャリアアップ研修課程（初任者コース）	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自分の大切にしたいこと、課題ややるべきことがはっきりと分かった。</li> <li>●具体的に、どのように目標を立てて活動していくかという道筋を立てることができた。</li> <li>●グループで色々な意見を出し合い他の職種の話がきけてよかった。</li> </ul>

<sup>50</sup> 「GROWモデル」のコーチングステップは大きく分けて「GROW」の英文字に沿って5段階に分かれており、（Goal：目標の明確化）、R（Reality：現状の把握、Resource：資源の発見）、O（Options：選択肢の創造）、W（Will：目標達成の意志）となっている。

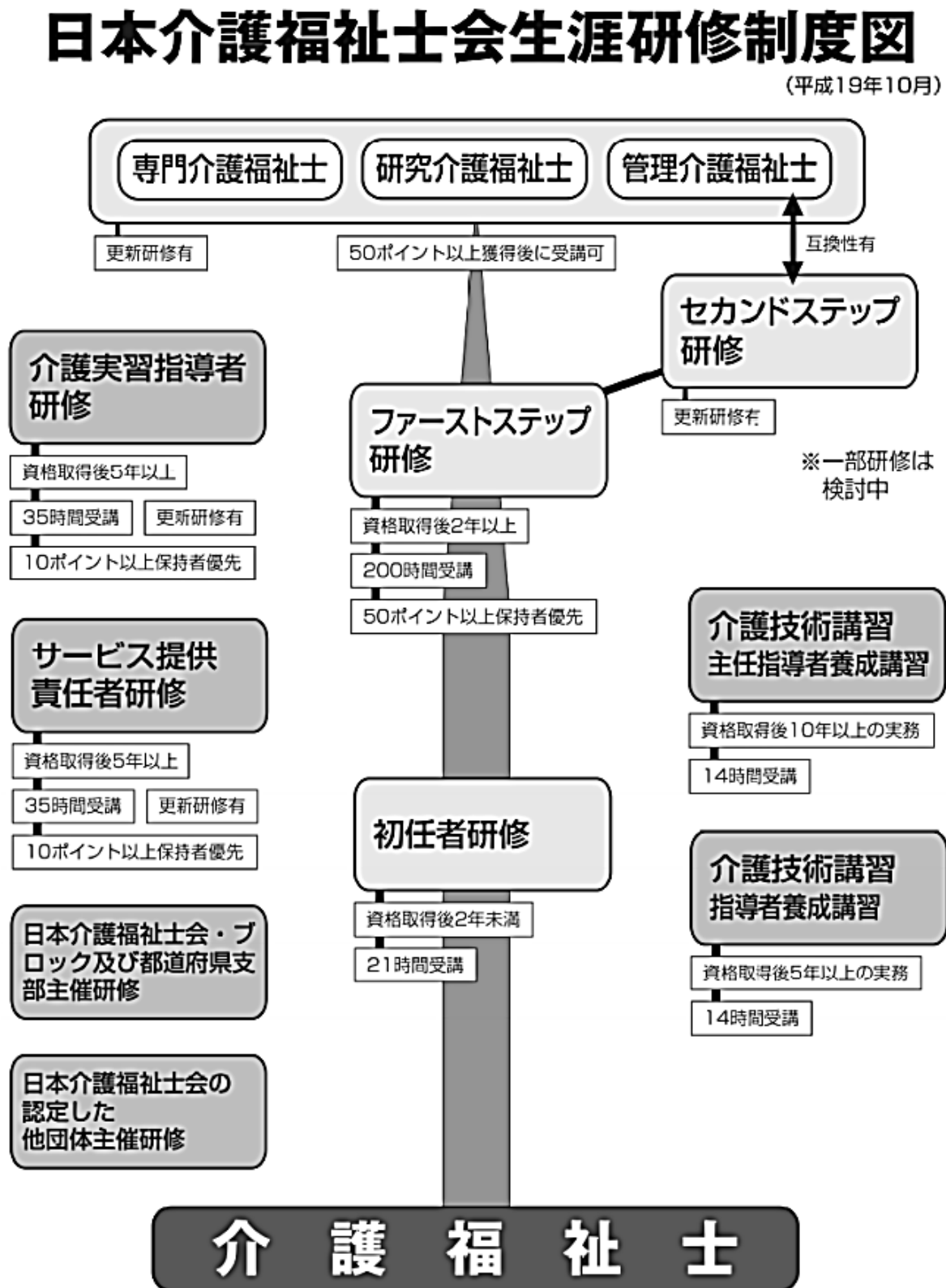
中堅職員キャリアアップ研修課程（中堅職員コース）	<ul style="list-style-type: none"> <li>●職場での自分の役割を明確に理解できたのは本当に収穫でした。具体的に何をすべきかもわかるようになった。</li> <li>●中堅職員としての考え方、自分を知る、他者期待に応えることの大切さが分かった。</li> <li>●今の立場で悩んでいることを他の職種の方々と共感し合うことができてよかった。少し勇気も湧いた。</li> </ul>
チームリーダーキャリアアップ研修課程（チームリーダーコース）	<ul style="list-style-type: none"> <li>●問題点を洗い出して整理することがまず必要。帰ってから現場で具体的な行動を一步踏み出すきっかけになった。</li> <li>●これから自分がどこを目指したらよいか見えた気がする。</li> <li>●集団の中での自身の立ち位置を再認識できた。</li> <li>●何かを変えようと思うと、誰かがアクションを起こさないといけない。その「誰か」に自分になれるよう、努力していきたい。</li> </ul>
管理者キャリアアップ研修課程（管理職員コース）	<ul style="list-style-type: none"> <li>●理念を柱に行動指針・目標をしっかり立てることから始まる。一人で行うのではなく、事業所全ての人と共有することで目標は達成される。</li> <li>●管理者としてとても大切な知識（根拠があり説明出来るもの）の習得につながった。</li> <li>●孤独な管理者が多いと思うので、この研修は支えになると思う。</li> </ul>

このように受講生からは研修受講の有効性を認める声が出ているが、今後は、キャリアパス研修の受講が実際に職場での昇級・昇格につながったのか、初任者→中堅職員→チームリーダー→管理職員と、キャリアパス研修のそれぞれのコースを継続して受講した職員が、実際にどのように自身のキャリアアップに研修を活かせたのか等も含めて検討が必要となるだろう。

#### 4. 日本介護福祉士会生涯研修体系

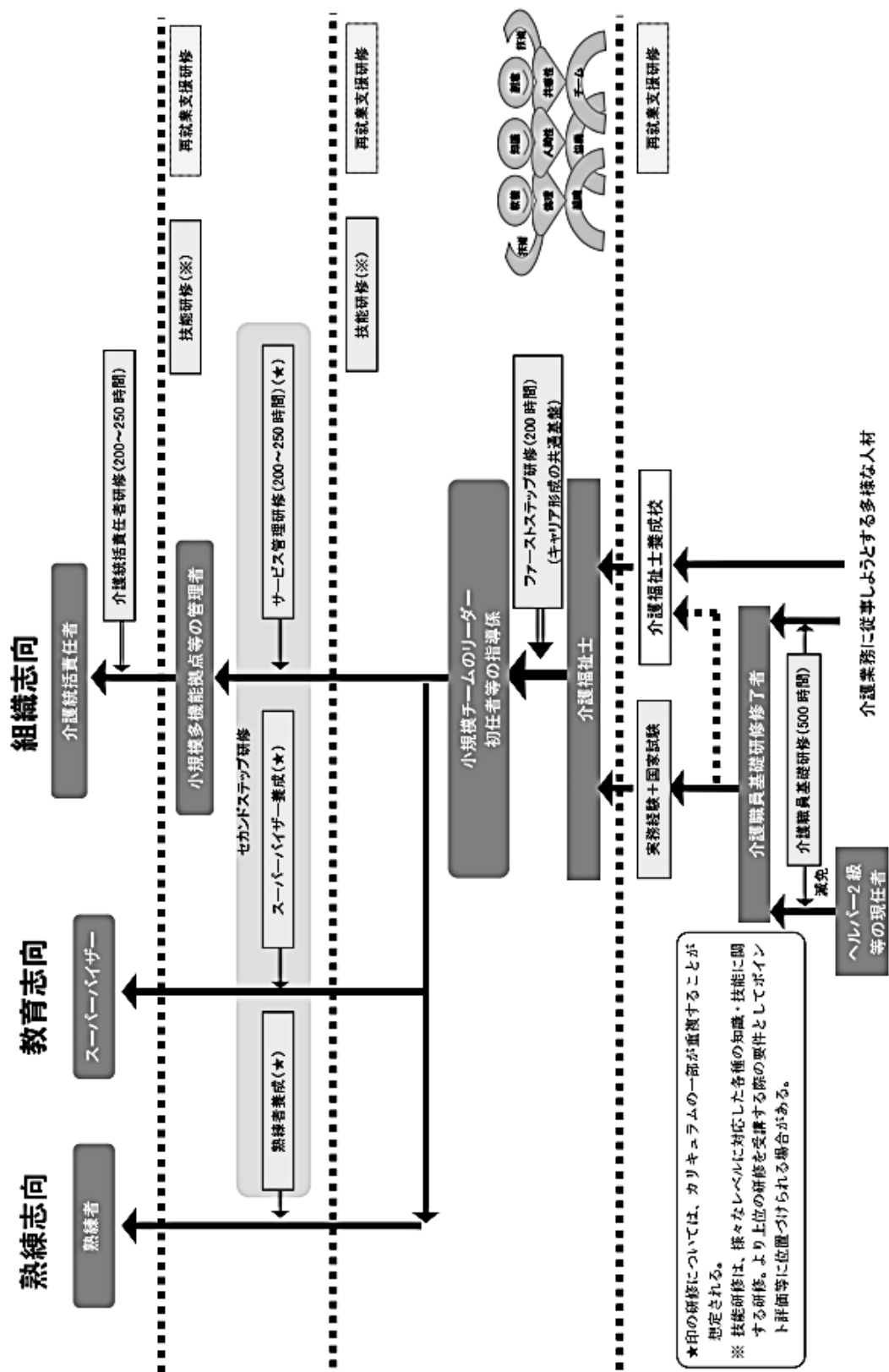
日本介護福祉士会では、1990年代から生涯研修体系の検討を進めており、1999（平成11）年に「介護福祉士の生涯教育体系の提案」が出されている。2004（平成16）年には「介護福祉士における専門性のあり方と研修体系に関する研究」事業報告書が出され、そこでは生涯研修制度として、共通コースとしての「基礎研修プログラムⅠ～Ⅲ」と、次のステップとしての「管理者」、「特定領域スペシャリスト」、「教育者・研究者」コースを体系づけている。さらに、2006（平成18）年には全国社会福祉協議会「介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究会」により議論された内容を受けて、生涯研修体系の再整理を行っている（図表5-11参照）。「介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究会」では、介護職員の能力開発とキャリア開発を支援する研修体系の内容を示しており（図表5-12および図表5-13参照）、日本介護福祉士会がそれまで検討してきた生涯研修体系との整合性が問題となった。そこで、「介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究会」において検討・開発された「ファーストステップ研修」（図表5-14参照）、「セカンドステップ研修」を生涯研修体系の中に位置づけ、再整理を行ったのである。

図表 5-11： 日本介護福祉士会 生涯研修制度図（平成 19 年 10 月）



<出典> 2010 年 10 月 29 日「第 6 回今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」資料より

図表 5-12：介護職員の養成研修体系とキャリアパス



＜出典＞全国社会福祉協議会 中央福祉人材センター（2006）「介護サービス従事者の研修体系のあり方について—キャリア開発支援システムにおける研修の質の確保等について—最終まとめ」 p.21 より引用。

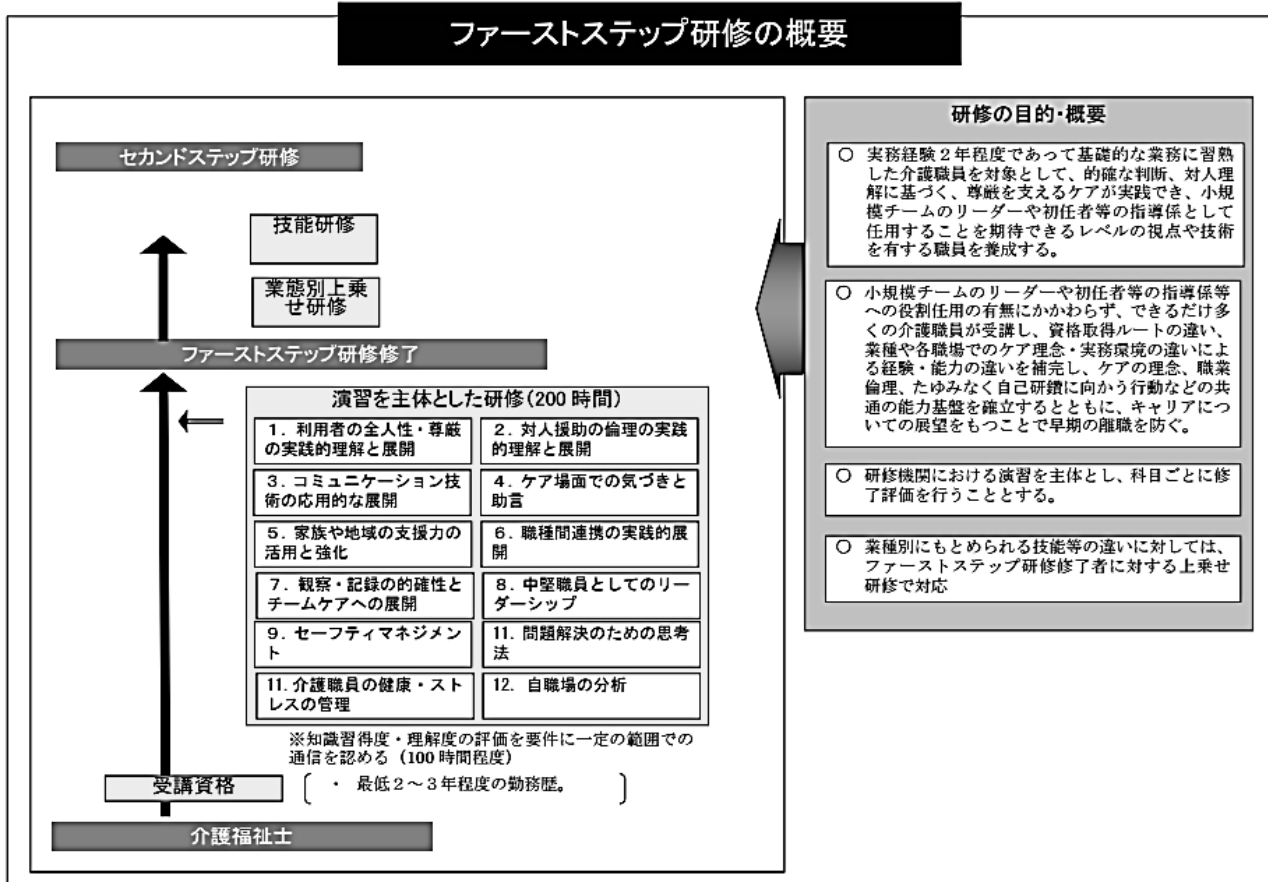
図表 5-13：事業所における役割・階層とキャリア開発支援システム修了者の位置づけ

研修	役割・階層	通所・小規模多機能・居住施設・介護保険施設	訪問介護
	<ul style="list-style-type: none"> <li>初任者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>チームケアのなかでの自分の役割を理解し、指示・助言を受けながら日常的業務を実施する</li> <li>尊厳を支えるケアの理念を理解して、基礎的なケアを実践できる。</li> </ul>	
技能研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>初任～中堅職員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の人間理解、関係作りが行え、利用者の生活に寄り添った尊厳を支えるケアが実践できる。</li> <li>利用者の家族との良好な協力関係をつくり、地域社会との接点をもつて生活を支援する。</li> <li>医療をはじめとする関連領域についての知識をもち、情報の伝達、共有ができるなど、内部・外部のスタッフと連携してチームケアが実践できる。</li> <li>新人や経験の浅い職員に対する指導や助言が行える。</li> </ul>	
ファーストステップ研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>初任者等の指導係</li> <li>小規模チームのまとめ役</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>小規模チーム・ユニットのまとめ役として、チームワークの形成・活性化、メンバーに対する助言、情報の共有化、問題解決など、チームのまとめと調整、チームの活動の推進を行う。</li> <li>サービス計画の作成とモニタリングを行う。利用者の心身の状態や生活状況の変化を踏まえ、利用者の家族との連携や支援など、チーム内のケアの質・内容の管理を行う。</li> <li>チームメンバーの勤務シフトの管理や調整を行う。</li> <li>上位者をサポートして、他のチーム、他部署、他職種との連絡・連携を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス提供責任者として、訪問スタッフのサービス内容について、記録や報告（必要に応じて同行訪問を行い）などを通じて、助言、情報の共有化、問題解決などを行う。</li> <li>訪問介護計画の作成とモニタリングを行う。利用者の家族との連携や支援など、担当する利用者に対するケアの質・内容の管理を行う。</li> <li>管理者等をサポートして、他機関との連絡・連携を行う。</li> </ul>
セカンドステップ研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>複数ユニット・事業所の管理者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>小規模多機能拠点の管理者又は、施設の複数ユニットの管理者として、スーパービジョン、カンファランス、モニタリングなどを行い、サービスの質の管理、向上を行う。</li> <li>担当するユニット・事業所等の目標管理、業務上の課題の集約、問題解決のサポート、業務改善、セルフティーマネジメント、よりよい取り組みを定着・促進するための仕組みづくりを行う。</li> <li>利用者や家族からの苦情を受け止め、解決にむけて対応する。</li> <li>他部署、地域の関係機関・団体等との連携や橋渡しの責任を負う。</li> <li>地域の関係機関、団体と連携し、地域をベースにしたケアサービスを展開する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所の管理者又は複数事業所の管理者として、スーパービジョン、カンファランス、モニタリングなどを行い、サービスの質の管理、向上を行う。</li> <li>担当する事業所等の目標管理、業務上の課題の集約、問題解決のサポート、業務改善、セルフティーマネジメント、よりよい取り組みを定着・促進するための仕組みづくりを行う。</li> <li>利用者や家族からの苦情を受け止め、解決にむけて対応する。</li> <li>他事業所との連携の責任を負う。</li> <li>地域の関係機関、団体と連携し、地域をベースにしたケアサービスを展開する。</li> </ul>
介護統括責任者研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人・事業所全体の介護部門の責任者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人・事業所全体の介護サービスの管理責任者として、エビデンスに基づくサービスの展開と管理、介護サービスにかかわる経営管理・人事管理、組織目標のコミットメント、倫理の実現、法令遵守を行うとともに、中長期的・総合的な観点からサービスの質の向上、人材育成、業務改善、組織改革を行う。</li> <li>地域の関係機関、団体と連携し、地域資源の強化・開発と活用、新しいサービスの創造・開発を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業規模が大きい法人において、介護サービスの管理責任者として、エビデンスに基づくサービスの展開と管理、介護サービスに関わる経営管理、人事管理、組織目標のコミットメント、倫理の実現、法令遵守を行うとともに、中長期的・総合的な観点からサービスの質の向上、人材育成、業務改善、組織改革を行う。</li> <li>地域の関係機関、団体と連携し、地域資源の強化・開発と活用、新しいサービスの創造・開発を行う。</li> </ul>

＜出典＞全国社会福祉協議会 中央福祉人材センター（2006）「介護サービス従事者の研修体系のあり方について—キャリア開発支援システムにおける研修の質の確保等について—最終まとめ」 p.21 より引用。



図表 5-14：ファーストステップ研修の概要



＜出典＞全国社会福祉協議会 中央福祉人材センター（2006）「介護サービス従事者の研修体系のあり方について―キャリア開発支援システムにおける研修の質の確保等について―最終まとめ」 p.25 より

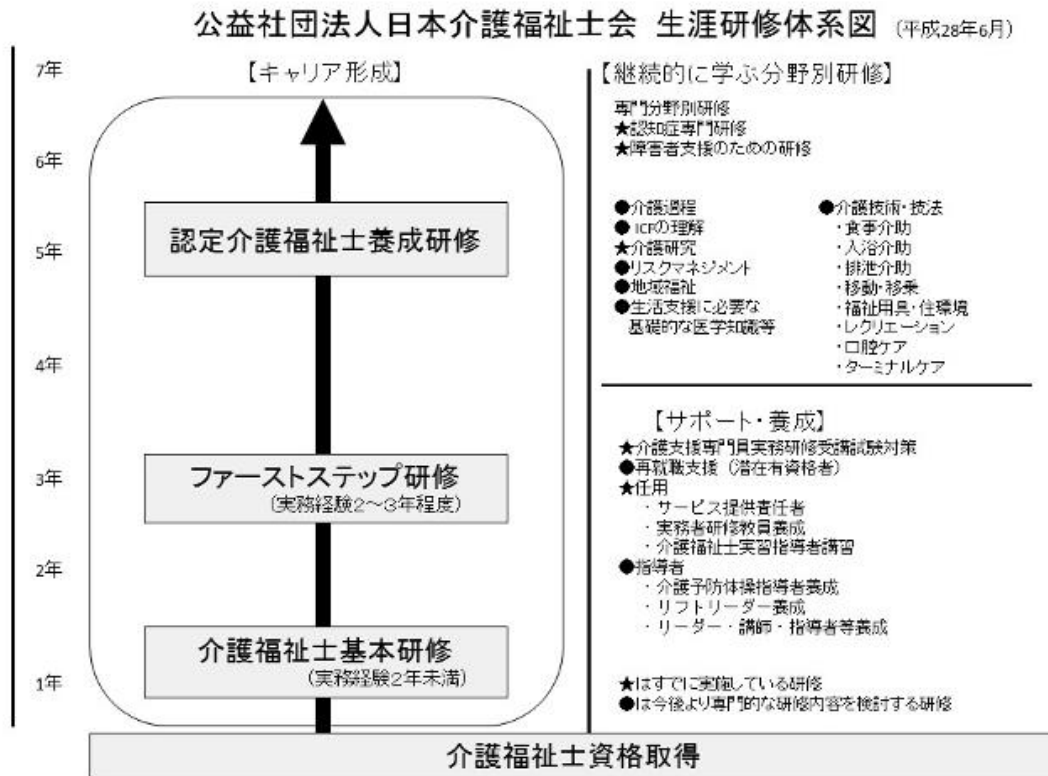
「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」の報告書（2011年）では、介護人材のキャリアパス構築の在り方について、「介護人材のキャリアパスを検討していく上では、入職時点、一定の実務経験を経た後など、それぞれの段階ごとに求められる役割や能力を明確にした上で、その能力の修得を目指した資格・研修体系を構築していく必要がある」とし、現在の「介護福祉士資格取得後のキャリアパス」について、「十分な仕組みがないため、資格取得後の展望を持てるようにするためにも、その後のステップアップの仕組みをつくっていくことが必要である」と指摘している。また、同検討会においては、こうしたキャリアパスの構築について、「介護福祉士会が主体的に役割を果たしていくのが自然」として、制度の具現化にあたり「介護福祉士会の会員数、組織率を高めるべき」と介護福祉士会に期待を寄せている。

こうした流れを受けて、日本介護福祉士会はその後も生涯研修体系の構築について検討を重ねている。2016（平成28）年6月現在、日本介護福祉士会の生涯研修制度は、介護福祉士基本研修<sup>51</sup>（実務経験2年未満）、ファーストステップ研修（実務経験2～3年程度）、セカンドステップ研修（検討中）の後に認定介護福祉士養成研修が設けられている（図表5-15参照）。

<sup>51</sup> 2016年度より「介護福祉士初任者研修」から「介護福祉士基本研修」へ名称が変更された。



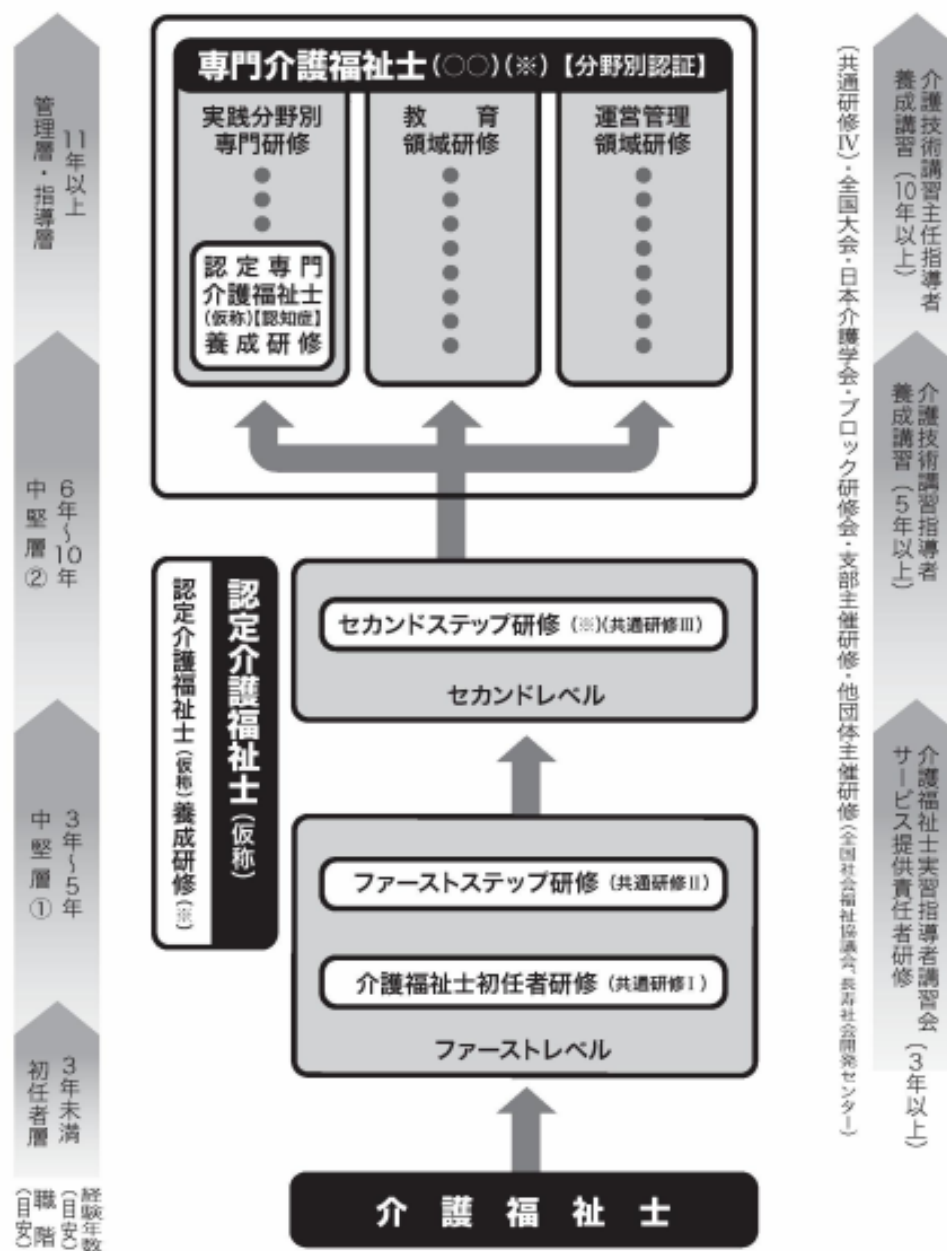
図表 5-15：日本介護福祉士会 生涯研修体系図（2016 年 6 月）



<出典>日本介護福祉士会ホームページより

認定介護福祉士は、介護福祉士に資格取得後の継続的な教育機会を提供し、介護福祉士の資質向上を図ることで、①利用者の QOL の向上、②介護と医療の連携強化と適切な役割分担の促進、③地域包括ケアの推進等の介護サービスの高度化に対する社会的要請に応えていくことを目的につくられた介護福祉士のための仕組みである。2007 年の「社会福祉士及び介護福祉士法」改正時の国会付帯決議（2007 年 4 月・11 月）、改正福祉人材確保指針（2007 年 8 月）、厚生労働省「今後の介護人材の養成の在り方に関する検討会報告」（2011 年 1 月）における提案に基づいて創設された。認定介護福祉士の検討は、「介護福祉士の職能団体が主役となって行うことが望まれる」とのあり方検討会の提案をうけて行われており、このような検討経過を踏まえて、日本介護福祉士会、事業者団体、教育団体等によって、2015 年 12 月に一般社団法人として認定介護福祉士認証・認定機構が設立された。これが、認定介護福祉士養成研修の認証と養成研修を経た者を認定介護福祉士として認定する機関であり、日本介護福祉士会は機構理事としての役員の参画や事務局を担うなど、主体的な役割を担っている。当初介護福祉士のキャリアアップとして専門介護福祉士という資格が利用されてきたが（図表 5-16 参照）、この認定介護福祉士制度のスタートにより、介護福祉士が目指すキャリアプランとしては、認定介護福祉士が中心となると思われる。

図表 5-16：日本介護福祉士会 生涯研修制度図（2012 年 4 月）



（※）は検討中であることを示している。

日本介護福祉士会の生涯研修では研修にポイント制度を導入しており、一定の研修ポイントの積算によって上位の研修が受講できるようになっている点が特徴である。この生涯研修ポイント制度は、会員の研修受講実績をポイント化して手帳により管理するものであり、このポイントによって優先して受講できる研修が組まれるなど、インセンティブが働く仕組みが設けられている。日本介護福祉士会主催、各地域ブロック主催、都道府県支部主催の研修における研修受講あるいは発表、講師やシンポジストとしての参加がポイントとなる。他団体が実施している研修も積極的に認め、他団体と連携を図っていこうとする意図が読み取れるだろう。

次に、生涯研修体系に位置づけられている研修のカリキュラムについて見てみたい。日本介護福祉士会の生涯研修体系の1つに位置づけられている介護福祉士基本研修は図表 5-17 に見られるような、介

介護過程の展開を中心としたカリキュラムとなっている。

図表 5-17：介護福祉士基本研修の内容

<b>実施内容</b>
<b>（講義）</b> ・介護過程を展開する前提として ①求められる介護福祉士像 ②生活支援としての介護の視点 ③自立支援の考え方 ④介護福祉士に求められる知識と技術
<b>（講義）</b> ・介護過程の基礎的理解 ①介護過程の意義と目的 ②介護過程の具体的な展開 ③介護過程とチームアプローチ
<b>（演習）</b> ・介護過程の展開の実際 ～事例 1 ～障害者支援施設で生活する A さんの事例 ～事例 2 ～介護老人福祉施設で生活する C さんの事例
<b>（演習）</b> ・介護過程の展開の実際 ～事例 3 ～自宅で生活する E さんの事例 ・研修のまとめ

そして、介護福祉士基本研修の次の段階として設定されているファーストステップ研修は、先にも紹介したとおり、全国社会福祉協議会で 2004（平成 16）年度に設置された「介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究会」において検討・開発されたものであり、図表 5-18 にみられるようなカリキュラムとなっている。さらに、次のステップである認定介護福祉士養成研修は「認定介護福祉士養成研修Ⅰ類」と「認定介護福祉士養成研修Ⅱ類」で構成されているが、たとえば「認定介護福祉士養成研修Ⅰ類」は図表 5-19 にみられるようなカリキュラムとなっており、先にあげた「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」と比べてみると、それぞれ構成の異なるカリキュラムが独自に展開されており、研修ステップの連続性を見出すのは難しい内容となっている。現に、ファーストステップ研修受講者からは、新たに追加して欲しい研修内容として、介護過程の展開を挙げており<sup>52</sup>、それぞれのステップに共通の領域・科目を設けるなどの工夫が今後求められるだろう。

<sup>52</sup> 日本介護福祉士会（2011）「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事業」報告書 P.75 より。「ファーストステップ研修に追加して欲しい研修内容はございましたか」という問いに対する回答として、介護過程の展開があげられている。

図表 5-18：ファーストステップ研修の内容

領域	総時間	例示ー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

＜出典＞全国社会福祉協議会（2009）『小規模チームのリーダー養成を目的とした介護福祉士ファーストステップ研修  
ガイドラインー研修の企画、展開の指針ー』p.7 より引用

図表 5-19：認定介護福祉士養成研修Ⅰの内容

領域		科目名	単位
Ⅰ 類	①認定介護福祉士養成研修導入	①認定介護福祉士概論	1
	②医療に関する領域	② - 1 疾患・障害等のある人への生活支援・連携Ⅰ	2
		② - 2 疾患・障害等のある人への生活支援・連携Ⅱ	2
	③リハビリテーションに関する領域	③ - 1 生活支援のための運動学	2
		③ - 2 生活支援のためのリハビリテーションの知識	2
		③ - 3 自立に向けた生活をするための支援の実践	2
	④福祉用具と住環境に関する領域	④福祉用具と住環境	2
	⑤認知症に関する領域	⑤認知症のある人への生活支援・連携	2
	⑥心理・社会的支援の領域	⑥ - 1 心理的支援の知識・技術	2
		⑥ - 2 地域生活の継続と家族支援	2
	⑦生活支援・介護過程に関する領域	⑦ - 1 認定介護福祉士としての介護実践の視点	2
		⑦ - 2 個別介護計画作成と記録の演習	2
		⑦ - 3 自職場事例を用いた演習	1
Ⅰ 類 合 計			22

＜出典＞「認定介護福祉士認証・認定機構」HP より筆者作成

## 5. キャリア段位制度

「介護キャリア段位制度」は、事業所ごとに別々に行われている職業能力評価に共通のものさしを導入することで、人材育成を目指そうとするものであり、特に、実践的スキルの評価の面で、既存の資格・研修制度を補完するものとして位置づけられている。もともと、これは2010年6月に閣議決定された「新成長戦略」における「21の国家戦略プロジェクト」の1つである「実践キャリア・アップ戦略キャリア段位制度実施事業」として登場している。実践的な職業能力に重点を置き、「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面を評価し、7段階のレベルの認定を行うものとされ（図表5-20参照）<sup>53</sup>、2012（平成24）年から認定がスタートしている。そして、2014（平成26）年度をもって内閣府が実施する「実践キャリア・アップ戦略キャリア段位制度実施事業」は終了し、2015（平成27）年度からは、厚生労働省に移管の上、「介護職員資質向上促進事業」における「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」として実施されている。

図表 5-20：介護プロフェッショナルにおける7段階のレベル認定

分野共通の考え方		介護プロフェッショナル
レベル7	その分野を代表するトップ・プロフェッショナルの段階	
レベル6		<ul style="list-style-type: none"> <li>○多様な生活障害をもつ利用者に質の高い介護を実践</li> <li>○介護技術の指導や職種間連携のキーパーソンとなり、チームケアの質を改善</li> </ul>
レベル5	プロのスキルに加えて、特定の専門分野・業種における更に高度な専門性を持つ、あるいは、その人の独自の方法が顧客等から認知・評価されている段階	
レベル4	一人前の仕事ができることに加え、チーム内でリーダーシップを発揮することができる段階	<ul style="list-style-type: none"> <li>○チーム内でのリーダーシップ（例：サービス提供責任者、主任等）</li> <li>○部下に対する指示・指導</li> <li>○本レベル以上が「アセッサー」になれる</li> </ul>
レベル3	指示等がなくても、一人前の仕事ができる段階	<ul style="list-style-type: none"> <li>○利用者の状態像に応じた介護や他職種の連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を実践</li> </ul>
レベル2	一定の指示のもとに、ある程度の仕事ができる段階	<ul style="list-style-type: none"> <li>○一定の範囲で、利用者ニーズや、状況の変化を把握・判断し、それに応じた介護を実践</li> <li>○基本的な知識・技術を活用し、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践</li> </ul>
レベル1	エントリーレベル 職業準備教育を受けた段階	<ul style="list-style-type: none"> <li>○初任者研修により、在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を修得</li> </ul>

＜出典＞シルバーサービス振興会「介護プロフェッショナルキャリア段位制度リーフレット」より引用。

「介護キャリア段位制度」によって、職員のメリットとして、たとえば「介護福祉士の資格を持っている」、「ホームヘルパー研修を修了した」というだけでなく、「現場で実際に何ができるか」を証明することができ、「キャリア段位」の取得を目標に、できていないことを認識して現場で取り組むことによって、やりがいやスキルアップのモチベーションにつながるものとされている。また、事業所・施設側のメリットとして、「現場で実際に何ができるか」を測る評価基準となっているため、OJT ツールとして積極的に活用できること、キャリア段位を取得した介護職員が多ければ、質の高いサービスを提供していることをアピールできる、職員の客観的な能力評価が行いやすくなることなどがあげられている<sup>54</sup>。

<sup>53</sup> 内閣府における検討過程においては、当初7段階のレベルが想定されていたが、介護キャリア段位については、これまでレベル4までにおいて認定を行うものとして運用されている。

<sup>54</sup> 2015年10月8日「第1回介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会」資料「介護キャリア

実践的な職業能力の評価については、施設・事業所内で「アセッサー」を職員の中から選び、講習を受講しなければならない（図表 5-21 参照）。

図表 5-21：アセッサー講習の受講申請から登録までの流れ



※原則として、講習を受講する本人が事業所・施設の了承を得た上で申請を行う。

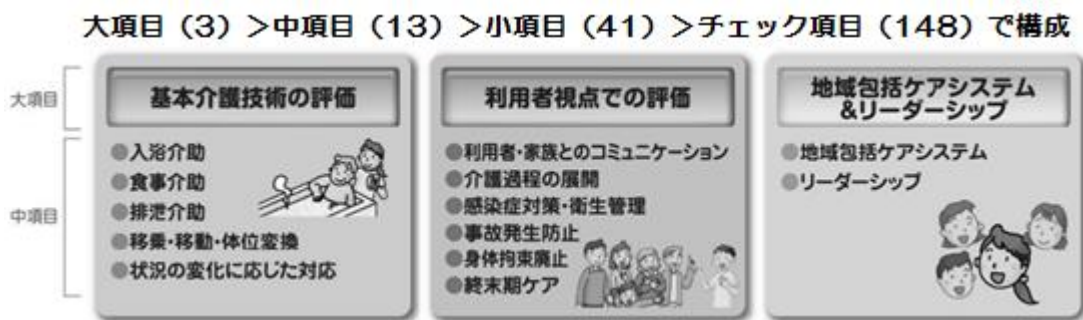
アセッサー講習の受講要件として、以下の条件のうちいずれか 1 つを満たすことが必要とされている。

- ①介護福祉士として 3 年以上実務に従事した経験があり、かつ、介護福祉士実習指導者講習会を修了した者
- ②介護福祉士等の資格を得たあと 10 年以上実務に従事した経験等を有する者（実技試験にかかる介護福祉士試験委員の要件を満たす者）
- ③介護福祉士等の資格を得たあと 5 年以上実務に従事した経験等を有し、介護技術講習指導者養成講習を修了した者
- ④サービス提供責任者や主任その他①～③と同等以上の経験を有する者

このアセッサーは、事業所・施設内において介護職員のキャリアアップを推進・支援していく役割を担う人材とされ、介護職の管理的立場の職員を想定している。被評価者である介護職員の「できる（実践的スキル）」の度合いを評価（アセスメント）するとともに、職場における被評価者のスキルアップのための具体的な方策を被評価者といっしょに検討し、スキルアップの支援として OJT を行う役割を持つとされている。

「できる（実践的スキル）」の評価項目には大きく「基本介護技術」、「利用者視点」、「地域包括ケアシステム&リーダーシップ」の 3 つが設けられ、各中項目はいくつかの小項目で構成されており、小項目はさらに細かいチェック項目で構成されている（図表 5-22 参照）

図表 5-22：「できる（実践的スキル）」の評価基準



＜出典＞シルバーサービス振興会「介護プロフェッショナルキャリア段位制度リーフレット」より一部改変して引用。

一方、「わかる（知識）」の評価基準は図表 5-23 のとおりになっている。レベル認定を受けるには、この「わかる（知識）」の評価基準を満たしていなければならないものとなっている。つまり、介護福祉士の資格取得や実務者研修・介護職員初任者研修の修了等を通じて「わかる（知識）」を評価しつつ、「できる（実践的スキル）」の能力評価を重点的に実施するものだといえる。

図表 5-23：「わかる（知識）」の評価基準

レベル	要 件
レベル4	介護福祉士であること（国家試験合格） ※介護福祉士養成施設卒業者について、国家試験の義務付け前においては、介護福祉士養成課程修了によりレベル4とする
レベル3	介護福祉士養成課程又は実務者研修修了 ※介護職員基礎研修修了でも可
レベル2	レベル1と同様
レベル1	介護職員初任者研修修了 ※ホームヘルパー2級研修又は1級研修修了も含む。

評価の手順は、OJT を通じた評価となっており、以下の 1～4 までのステップが標準的なものとして設定されている（図表 5-24 参照）。レベル認定基準をクリアするまで、第 2 ステップから第 4 ステップまでを繰り返し、クリアしたあとレベル認定の申請をすることとなっており、評価期間は最低 1 ヶ月からおおむね 6 ヶ月とされている。

図表 5-24：評価の手順

ステップ	標準的な評価手順
第1ステップ	① 事業所・施設でキャリア段位制度に取り組むことを決める。 ② 評価者（アセッサー）候補を決め、同候補が評価者講習を受講する。 ③ 被評価者を決める。
第2ステップ	④ 被評価者は自己評価を実施する。 ⑤ 被評価者と評価者で面談し、評価期間及び目標を設定する。
第3ステップ	⑥ 実施機関への評価開始の届出（原則、アセッサー講習修了後2か月以内） ⑦ 被評価者は目標達成を目指して業務を実施。被評価者が目標を達成できるよう、評価者は必要に応じて助言・指導などの支援を実施。 ⑧ 評価者が評価を実施する。
第4ステップ	⑨ 被評価者は自己評価を実施する。 ⑩ 評価者と被評価者で面談し、評価者は自己評価の確認、評価者評価の説明を行うとともに、「できない」と評価された事項等について今後取り組むポイント等を確認する。

＜出典＞2015 年 10 月 8 日「第 1 回介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会」資料「介護キャリア段位制度の概要」より引用。

実際にこの「介護キャリア段位制度」を導入した法人からは、メリットとして「キャリア段位は介護職の役割を明確化するための共通の物差しとなるメリットがあり、総合的な人事制度を構築することができる団体にとっては有効なシステムである」、「アセッサーとして内部評価に取り組んだ者から、“自身



の技術（スキルや知識）を再確認することができた”，“職員の技術レベルが把握できた”，“現場職員の指導基準が明確になった”などの意見があった」，「介護職員全体が自らの介護方法が正しいのか，介護の質について考えるようになった」等の意見があげられたという。しかし，その一方で「アセッサーと被評価者のシフトや業務を合わせるのが大変」，「作成する書類が多く，残業による作業が多くなった」，「内部評価やレベル認定に大変な手間がかかっている。普段の業務に上乗せされる業務が増えてしまい現場の負担が大きい」，「作成する書類・評価項目が多く，定められた期間で評価を終えるのが困難」，「介護福祉士の資格を取得したにもかかわらず，キャリア段位のレベル3が取得できないという事態が生じた」，「事業所のサービス種別などにより，介護場面が限られ，すべての評価項目に対応することが困難な場合がある。たとえば，通所介護等においては，評価項目のうちターミナルケア等の事象が生じるケースが少ないため一連の評価が終了するまでに時間がかかっている」など多くの課題があげられたという<sup>55</sup>。法人・事業所にとって一定のメリットはあるものの，アセッサーによる内部評価の実施に多大な労力と時間がかかり，事業所及びアセッサーへの負担が大きいというのが実態である。

## 6. 法人内におけるキャリアパスの構築と関連制度

キャリアパス構築に関する先行研究としては，横山（2011）や藤井（2010）などがあげられる。

横山（2011）は全国老人保健施設協会や特定施設事業者連絡協議会といった各団体の介護職キャリアパス構築モデルを整理・比較することによって，介護職員のキャリアパス構築について考察している。横山は，職務内容と待遇に関して，各モデルで大きな違いが見られることに触れ，「介護職員として職位に応じ，必要とされる能力を一般化できるが，その能力に応じた介護実践のすべてを多様な介護の現場に適合するように一般化して言語化することは現実的には不可能」（横山 2011：53）と指摘している。また，そもそもキャリアパス要件が介護職員の処遇改善を目的とする中で議論が始まったことを鑑みれば，介護職員の待遇における望ましい具体的な金額の明示こそがキャリアパス構築に不可避であると述べている。

小林・山田ら（2010）の『介護職員キャリアパス構築マニュアル』では，経営的視点から，介護職員のやる気を引き出し，定着率を高めるために必要な人事・教育研修制度や給与体系見直しのポイントを解説している。キャリアパスについて「評価」「育成」「処遇」の視点で整備することが重要であり，資格等級制度，教育研修制度，人事考課制度，昇格・昇任制度，配置転換・異動制度，給与制度等と一体的に検討していくことが必要だとしている。しかし，先の横山の指摘にもあったとおり，人事考課制度においてその基準となる職務内容を具体化したり，待遇改善・給与体系とキャリアパスを関連づけるのは難しい。人事考課制度と給与体系を意識的に結び付けずに機能させている法人もあり，そもそも介護職員の人事考課についても福祉の世界には独自の難しさがある。たとえば第4章において取り上げた，研修・人材育成担当者への聞き取り調査の中でこのような語りがあった。

お年寄りからじっくり話を聞いてアセスメントできている力をどうやって点数化するのか。たとえば一人ひとりに対してものすごく対応が丁寧で，それをオフ，仕事の時間外でやっている。そういうこと1つとっても，評価の仕方って変わるんですよ。「そんなことは誰にも真似できないし，オフでやるのは基本的に良くない」と思っている価値観の人がいれば，「現場のことを考えて，ちゃんとアセスメントして，自分で仕事内に片付かない部分も絶対にフォローしてやろうとしている，素晴らしい」っていうような価値観もあれば，そのへんって線引きが難しいんですよね，どちらも正しいので……

<sup>55</sup> 2015年11月18日「第2回介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会」資料より。



また、「人権を守る視点を点数化できるのか」といった問題も存在しており、社会福祉分野における職員への評価を考えた場合、価値観・倫理観・介護観といった数値化しにくく評価のしにくい要素が含まれていることに留意する必要があるだろう。

横山（2011）は、キャリアパスの定義が、個人が選ぶ働く道筋であり、個人の仕事人生であることを踏まえれば、望ましい介護職のキャリアパスを構築するには、当然介護職従事者の考えるキャリアパスも考慮される必要があると提起している。そして「介護事業者と介護職従事者が考える双方の介護職キャリアパスを同時に並べて、双方がよしとするものを構築しなければ現実にはうまく機能しない可能性がある」（横山 2011：54）と結び、介護職従事者団体、職能団体からのキャリアパス構築の提案に期待を寄せている。介護職員の主体性を重視した研修やキャリアパスの構築が求められていると言えるだろう。

## 7. 小括—現場に生きる研修制度となるために—

新・人材確保指針は、福祉業界に「キャリアパス」という概念を投じ、それを職場研修の指標として位置づけ、全社協の「キャリアパス対応生涯研修課程」や各事業者団体におけるキャリアパスモデルの構築等のきっかけにもなった。しかし、新・人材確保指針においては「有資格者等のキャリアを考慮した施設長や生活相談員等の資格要件の見直しや社会福祉主事から社会福祉士へのキャリアアップの仕組みなど、福祉・介護サービス分野における従事者のキャリアパスを構築すること」（厚生労働省 2007）という記述に留まっており、すぐに福祉職場に直接浸透していくことは難しかった。福祉職場のキャリアパス構築に大きな影響を与えたのは、交付金の支給を受けるための「キャリアパス要件」であったが、それによって現場職員が研修を受けやすくなるといった恩恵はあまり見られなかった。

また、それぞれの団体が生涯研修体系の構築を行い、あるいは現在も試行錯誤を続けているが、こうした生涯研修体系に各介護事業所が対応できるキャリアパスの条件が明確になることが課題となっている。小規模な事業所にとっては、法人・事業所内部で研修体系を整え、実施していくことは難しく、全国的に業種を超えて広範に展開されている生涯研修体系を職員の育成に導入していくことはメリットの大きいものであるが、第4章でも見たとおり、人員不足のために現場では研修に職員を参加させる余裕がないのが現実である。人員配置基準の改善を図るとともに、事業所内における研修の受講者数や介護キャリア段位が介護報酬に反映される等、事業所のモチベーションを高める等の工夫が必要であろう。また、先にも触れたように、各事業所におけるキャリアパスの構築は、資格等級制度、教育研修制度、人事考課制度、昇格・昇任制度、配置転換・異動制度、給与制度等との関連性を問われるところに、困難が存在する。これらそれぞれの制度の構築、位置づけのノウハウが業界内で共有・蓄積されていくことが重要である。

実践行動を支える能力、介護職に求められる職業能力として、「価値観・態度」、「知識・情報」、「技術・技能」3つがあげられるが（全国社会福祉協議会 2016）、介護キャリア段位制度で捉えようとしているのは、主に「技術・技能」であり、そこに比重をおいたことで「知識・情報」のレベルを測る指標の構築が不十分なものとなっているといった課題もある。「知識・情報」レベルを測る指標として介護福祉士や介護職員初任者研修修了といった資格制度を導入したことで、先にも見たような「介護福祉士の資格を取得したにもかかわらず、キャリア段位のレベル3が取得できないという事態が生じる」といった混乱を招いてしまっている。そして、何より、一律の指標をつくって「できる・できない」と測ることが難しい「価値観・態度」こそが、人権保障としての介護実践を支える重要な要素であり、こうした要素も捉えた上で職員の力量を評価していく視点も必要である。

また、本章では、現行のキャリアパスが職業能力を中心に検討されていることに触れてきた。たとえば、介護キャリア段位制度における「できる（実践的スキル）」の評価基準では、食事介助の項目として

「利用者と同一目線の高さで介助し、しっかり咀嚼して飲み込んだことを確認してから次の食事を口に運んだか」、「自力での摂取を促し、必要時に介助を行ったか」などが設定されている。しかし、実践的スキルとして「できる」ということだけでなく、「それがそのときどきの利用者の思いや希望に沿ったものなのか」、「利用者の食事の時間をより充実したものとするために、もっと工夫できることはないのか」といった観点で、日々の実践において大切にされてきたことなのではないか。そうした観点から生まれる創意工夫や試行錯誤が、職員のやりがいや働きがいにつながっており、同時に利用者の生活をより良いものに変化させていくことにつながる。第1章でも触れたとおり、介護労働は、単に身体介護という形で利用者の身体に働きかけるだけではなく、様々なコミュニケーションを通じて利用者の人格に働きかけ、その人がもつ潜在的能力を顕在化、開花させることを目的とするという点にその特質がある。利用者の残存能力を把握し、時に自立と依存の狭間で揺れ動く利用者1人1人の気持ちに寄り添いながら、利用者の発達や自律、自立を目指していくのである。介護職の成長・スキルアップは、こうしたプロセスの中で捉えられなければならない。「できる・できない」と評価できる職業能力だけでなく、介護労働の専門性や特質を踏まえたキャリアパスでなければ、介護職が自己の成長のために内発的・主体的に発揮しようとする力の拠り所を見落としてしまうことになる。介護職の内発的・主体的な成長については第6章にて、詳細に検討する。

さらに、それぞれの法人でキャリアパスを構築し、機能させていく拠り所となるのは、法人・事業所の「基本理念」である。「基本理念」とは、いわば法人が存在する目的や意義、目指す方向や指針であり、組織運営の方向性、どういった人材を求めるのか、どのような人材に育成していくのかといった判断は、すべて「基本理念」が判断の拠り所となる。まずは、日常業務の中で形骸化してしまうようなものではなく、1人1人の職員が介護という仕事の尊さを日々感じられるような「基本理念」が、人材育成の前提となるだろう。そして、人権保障としての介護実践を「基本理念」の軸に据え、そこを出発点に研修体系やキャリアパスを構築していくことが、介護の専門性を高め、職員の質を向上させていくことにつながるのではないだろうか。

また、先にも触れたとおり、そもそもキャリアパス要件が介護職員の処遇改善を目的とする中で議論が始まったことを鑑みれば、介護職員の待遇改善に向けた具体的な政策レベルでの対策も、個々の法人におけるキャリアパス構築の前提として不可欠なものとなる。

## 第6章. 学びの「当事者」としての介護職員—介護職員が語る学びと育ち—

### 1. 「現場の学び」への着目—ワークプレイスラーニング—

今日、企業組織における人材育成施策は、従来の「OJT (On the Job Training : 職務を通じての研修)・Off-JT (Off the Job Training : 職務を離れての研修)・SDS (Self Development System : 自己啓発援助制度)」といった枠組みを越え、「現場の学び」を支援する「企業の人材育成施策活動を総称するもの」としての「ワークプレイスラーニング (Workplace Learning)」の概念で把握されつつある (中原・荒木 2006)。

この「ワークプレイスラーニング」の定義は様々であるが、「個人や組織のパフォーマンスを改善する目的で実施される学習その他の介入の総合的な方法」(Rothwell&Sredll,2000)と捉えることができる。「現場の学び」を誘発する様々な要素は偏在しており、その要素を明らかにするとともに、それらを意識的に結びつけ、どのように「総合的な学習環境」を構築できるかが、ここでの課題となってくる。それは組織における日常的な仕事の進め方や、人事管理制度までもを含めたトータルな意味での効果的な方法を探る姿勢を含むものであり、「学習と仕事の境界線を越えた人材育成の場」をどのようにデザインするかが問われる (中原 2006, 斎藤 2010)。つまり、職場を単なる業務をこなす場 (ワークプレイス)ではなく、新たな学びを得る場 (ラーニングプレイス)として捉えることの重要性が増してきたといえるだろう。

伊藤 (2010) によると、ワークプレイスラーニングの研究については、多くの企業組織における研修体系や OJT 制度等の個別事例が紹介されているが、その多くが企業組織固有のものにとどまり、他組織においても活用可能なデザイン実践に関する理論的手がかりや、具体的視点を提供するものになりえていないと指摘している。また、これまで「現場での学び」に関わる知見は、主に「OJT による人材育成」の領域において蓄積されてきたが、それらは概して事象の記述・説明にとどまるものであったと述べている。さらに、伊藤 (2012) は、企業における事例検討を通し、受講者による研修の評価が高かったとしても、必ずしも現場でその成果が発揮されるわけではないとし、研修の場で「わかった (理解)」ことを現場で「できない (行動)」要因を、受講者の個人的要素のみに帰するのではなく、学習者としての受講者が周囲の諸要素とどのような関係性を結んでいるのか、環境要因への着目が不可欠だとしている。

一般企業におけるワークプレイスラーニングについても、その研究は発展途上の段階にあり、社会福祉分野では、まだ本格的な検討は行われていない。永田 (2015) は「現在の混沌とした人材育成における方法のままで、雇用している側の都合のよいキャリアパスの作成やそれに基づく人材育成が展開されてしまう危険性がある」として、「経営者や専門家によるトップダウンによる開発によらない、人材育成担当者、経営者、職員等が、互いの成長としてのカリキュラムを作り出すプロセスを重要視」(永田 2015 : 220) する視点を提起している。そして、利用者の「生活の場」である社会福祉施設・機関等を、職員の「学習の場」「教育の場」と捉え、「学習の場」と「教育の場」をつなぐ概念として職場研修カリキュラムを位置づけ、そのデザイン方法について検討を行っている。このように、利用者にとっての「生活の場」そのものを職員の「学習の場」「教育の場」として捉えた研究は永田を除いてはほとんど見当たらない。永田による研究は「カリキュラムマネジメント」という概念から職員の質的向上の方策を検討したものであり、本研究とは目的が大きく異なるが、立脚している視座は共通点を見出すことができる。

本章は、このワークプレイスラーニングの観点からもヒントを得つつ、介護職員の「現場の学び」に着目して、OJT・Off-JT・SDS といった枠組みを越えた、多様な場面での学びを明らかにしていく。

## 2. 介護職員が語る学びと育ち

### 2-1. 先行研究の概観と研究目的

介護人材の育成のあり方については、人材の確保と合わせて研修やキャリアパスといった観点から度々、議論になってきた。昨今では人材定着を図るために必要不可欠な要件の1つとしても、介護現場での人材育成が注目されている。大和（2014）は、施設で働く介護職員について、「賃金」に対する満足以上に「仕事の内容・やりがい」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「人事評価・処遇」に対する満足度の方が「就業継続意向」に強い影響を及ぼすことを量的調査の結果から示している。また、介護人材の定着促進要因として教育訓練・能力開発に対する満足度や採用後の継続的な教育・研修の実施が重要であることも明らかにしている。このほかにも先行研究において、介護職員の離職防止に勤務条件や人間関係、研修体制などの雇用管理の取り組みの効果が強いことが示されており（宮本 2012 など）、さらに先にも触れた「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」<sup>56</sup>などに見られるような職業能力を評価する仕組み、キャリアパスの構築も注目されている。

このキャリアパスの構築の際に重要なのがキャリアアップのための“はしご（ラダー）”を意味するキャリアラダーという概念である。たとえば第5章でも触れたように、全国社会福祉協議会（全社協）では、「介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究会」、「福祉・介護サービス従事者のキャリアパスに対応した生涯研修体系構築検討委員会」等において介護人材の育成について検討しており、それぞれ『介護サービス従事者の研修体系のあり方について～キャリア開発支援システムにおける研修の質の確保策等について』（2006年）、『福祉・介護サービス従事者の職務階層ごとに求められる機能と研修体系～キャリアパスに対応した生涯研修体系構築を目指して～』（2010年）として報告書をまとめている。

特に、「福祉・介護サービス従事者のキャリアパスに対応した生涯研修体系構築検討委員会」は2008年の発足から2010年にかけて「社会福祉事業従事者への生涯研修実態把握調査」等を行いながら、求められる研修制度の体系化について提言を行っている。本委員会は2008年の報告書の中で「教育や訓練の実施の基本となる、職員の成長発達段階に対応した人材育成方針やその養成プログラムが確立されていない」と指摘した上で、キャリアパスとキャリアラダーの概念を整理しており、両者を踏まえた育成体系の整備を提唱している。ここでは、キャリアラダーを「業務上の経験も含めて、職業能力を高めしていくための道筋であり、一定の年数をかけて段階的に上昇していくもの」と定義し、福祉・介護サービス従事者が専門職としての能力を高めしていくための5段階のキャリアラダーを設定している。以下、図表6-1が「実践能力段階」として求められる具体的能力を示したものである。

このように職員の成長発達段階から求められる具体的な能力を明らかにし、人材育成につなげていくことは、ポストが少ないためにキャリアパス構築が難しい小規模事業所においても有益なものとなる。

必要な職業能力が職階・職層ごとに明らかにされ、それを身に付ける機会が保障される、自己の成長の道筋について見通しが持てるということは、介護職員が安心して働き続けられる環境づくりに直結する。しかし、こうした現任研修やキャリア構築のみで「専門職としての成長」を支えきれぬのだろうか。介護職の成長発達とは、求められる職業能力という観点のみで捉えて良いのだろうか。

阿部（2011）は介護現場における「労働条件への不満足感」が高いと職場定着意向は低くなり転職意向が高まること、職場の「働きやすさ」や職員の「やりがい」の数値が高いほど職場定着を高め、転職防止に寄与することを明らかにした上で、「労働条件への不満足感」が低く、「働きがい」「働きやすさ」の高い介護施設とはどのようなものか、介護職員へのインタビュー調査を通して具体的な検討を行っている。このように先行研究の中では、「働きがい」「やりがい」を介護職本人の語りから明確にしてい

<sup>56</sup> 厚生労働省の「介護職員資質向上促進事業」として、介護職員の知識や技術（職業能力）を全国共通の基準で評価する制度。エントリーレベルからトップ・プロレベルまでの7段階のレベル認定をおこなう。

といった成果の蓄積がある。しかし、介護職自身がもっている「専門職としての成長の実感」について、介護職を主体に捉えた研究は、職員自身による体験レポートや主任介護支援専門員に着目したもの等はあるものの、体系的なものとして発展していない<sup>57</sup>。

図表 6-1：福祉・介護サービス従事者の実践能力段階

段階	求められる能力
第 5 段階	自身の施設・事業所のサービスをモニタリングし、運営統括責任者として、組織運営を調整し、自組織を改善・向上させることができる。
第 4 段階	①常に最新・高度な技術により、当該分野のエキスパートとして、後輩に対してモデルとなる。 ②施設・事業所などの運営・経営環境を理解し、他部門や地域の関係機関と連携・実践する。 ③教育指導者として教育研修プログラムを開発、実施、評価する。
第 3 段階	高度な倫理観を持ち、自身の仕事を分析的に見ることができ、改善できる。研究活動・学会発表などにも取り組む。チームリーダーとして後輩などに対し指導・育成などを行うなど役割を果たし、上位者を支援することができる。
第 2 段階	担当する業務において、一人で（指示なしで）行うことができる。自己啓発に取り組み、自身の課題を解決することができる。チームの中での自分の役割を見だし、行動することができる。新任職員に対し、助言・指導ができる。
第 1 段階	福祉の基本的な理念や法令などを理解し、指導・教育を受けながら、基本的な実践を安全に行うことができる。法人・施設・事業所などの理念を理解するとともに、社会人としてのルール、マナーなどを理解・実践する。

※全国社会福祉協議会（2010）『福祉・介護サービス従事者の職務階層ごとに求められる機能と研修体系～キャリアパスに対応した生涯研修体系構築を目指して～』p.11 を引用。

介護現場で働く職員たちには、研修や OJT といった教育訓練だけでなく、主体的に成長するきっかけがあるのではないだろうか。「人が学び育つ職場環境」について「雇用管理」といった雇用者側からの観点だけではなく、労働者側の観点から介護職員の日々の実践も踏まえてその全体像を把握する必要があるのではないだろうか。介護福祉の人材育成に関わるこれまでの研究においては、介護福祉を担う職員たち自身が「専門職としての成長」をどう捉え、それをどのような出来事の中で実感し、それが仕事のやりがいや継続意志に結びついているのかという点に着目した研究は多くない。

そこで、本節では介護職員が専門職として自身の成長をどのようなものとして捉え、それを実感する過程にどのような要素が関連しているのか、高齢者介護の分野において「人が学び育つ職場」とはどのようなものなのかを明らかにすることを目的とする。

## 2-2. 研究方法

関西圏の社会福祉法人（A・B・C 法人）、株式会社（D 法人）から協力を得て、特別養護老人ホーム、通所介護事業所、小規模多機能型居宅介護事業所などの現場で高齢者介護に 5 年以上携わっている介護

<sup>57</sup> たとえば『介護福祉』第 80 巻の「特集 やりがい・働きがいのある職場づくりと人材育成」等、現場職員によるレポートとして自己の成長が語られているものや、小松尾京子（2014）「主任介護支援専門員のスーパービジョン実践に関する研究 ―成長の要因と実践方法―」などがある。

職 17 名（うち正規雇用 16 名，非正規雇用 1 名）を対象者として設定し，聞き取り調査を行った。

社会福祉の現場を離職する介護職員の約 7 割が勤続 3 年未満であり，特に介護職員の 1 年未満の離職率は正規職員で 33.3%，非正規職員で 48.2%に達する<sup>58</sup>。介護職員の平均勤続年数は 5 年ほどであり，高齢者介護の現場では勤続 3 年ほどで役職に就くといったケースも少なくない。そこで，勤続 3 年を過ぎ，専門職としての歩みを客観的に振り返ることができると思われる勤続 5 年以上の介護職員を対象の 1 つとして設定した。

本節で取り上げる調査対象者の基本属性は表 6-2 にまとめた。調査期間は 2014 年 6 月～8 月であった。筆者を含む 2 名の調査員が半構造化面接の手法を用い，調査対象者の話に合わせて質問の順番や聞き方を変えていくという形をとった。聞き取り時間はおおよそ 1 人 1 時間であった。

調査項目については，5 年以上勤続の職員に対して入職時からこれまでに振り返ってもらい，日々どのような出来事を経験し，どのようなプロセスを経て専門職として成長してきたと感じているのか，ここに着目して設定した。具体的には①基本属性，②自分を「新人」だと思っていた時期，③入職時にできたこと・できなかったこと・困ったこと（対利用者・家族／対職員），④介護職として自己の成長につながったもの，⑤仕事への意識（やる気が出た，辞めたくなった等）が変化した時期とその変化の内容，⑥入職時から現在に至るまでの介護観，ケアに対する思いの変化を設定した。調査から得られた内容については KJ 法（川喜田 1967）を用い，分類・整理を行った。

図表 6-2：調査対象者の基本属性

	性別	所属法人	所属事業所	在籍年数	保有資格	最終学歴
1	男	A 法人	E ショートステイ	5 年	介護福祉士（入職後）	高校
2	男		E ショートステイ	8 年	介護福祉士（入職後）	専門学校（美容師）
3	女		F 特別養護老人ホーム	8 年	介護福祉士（入職前）	短期大学（介護）
4	女		G 小規模多機能ホーム	8 年	介護福祉士（入職後）・介護支援専門員（入職後）	4 年制大学（福祉）
5	女		H 特別養護老人ホーム	6 年	介護福祉士（入職後）・社会福祉士（入職前）	4 年制大学（福祉）
6	男		H 特別養護老人ホーム	7 年	介護福祉士（入職後）	4 年制大学（福祉）
7	女	B 法人	I デイサービス・ショートステイ	6 年	介護福祉士（入職前）	短期大学（介護）
8	女		J 特別養護老人ホーム	14 年	介護福祉士（入職前）	専門学校（介護）
9	女		J 特別養護老人ホーム	6 年	介護福祉士（入職前）	4 年制大学（介護）
10	男		I デイサービス・ショートステイ	5 年	ホームヘルパー2 級（入職前）・社会福祉士（入職前）	4 年制大学（福祉）
11	女		I デイサービス・ショートステイ	14 年	介護福祉士（入職後）	短期大学（介護・保育）
12	男		K グループホーム	9 年	介護福祉士（入職前）・介護支援専門員（入職後）	専門学校（介護）

<sup>58</sup> 公益財団法人介護労働安定センター「平成 25 年度 介護労働実態調査結果について」より  
([http://www.kaigo-center.or.jp/report/h25\\_chousa\\_01.html](http://www.kaigo-center.or.jp/report/h25_chousa_01.html))

13	男	C 法人	L 地域密着型特養	13 年	介護福祉士（入職前）	4 年制大学（福祉以外）・専門学校（介護） ＜同時通学＞
14	女		L 地域密着型特養	13 年	介護福祉士（入職後）	4 年制大学（福祉以外）
15	女		L 地域密着型特養	11 年	介護福祉士（入職前）	専門学校（介護）
16	女		L 地域密着型特養	6 年	介護福祉士（入職後）	4 年制大学（福祉）
17	女	D 法人	M デイサービス	6 年	介護福祉士（入職後）・社会福祉士（入職前）	4 年制大学（福祉）

## 2-3. 研究結果

### 2-3-1. 自分を「新人」だと感じていた時期

やっぱり 1 年ですね。1 年目といわれるその 1 年は新人なんだけど、先輩がついて一緒に動いているときは特に新人という意識があって、独り立ちしてからは、ようやく仲間入りみたいなのところがあって。新人の新人というところから離れるんだけど、やはり大きいスパンでいったら 1 年間なんです。でも、先輩についてるときは本当の本当の新人という期間ですかね、個人的には、ただ、その 1 年間は、まだ先輩がいるから、質問してもいいし、何をやってもフォローしてくれるというのが、新人の特権というのがある、1 年間は、自分の中では、（5 番・女性）

2 年目で新人が入ってきたから、もうそこで気持ちが切り替わったというか、1 年目はやっぱりずっと新人の気分できて、2 年目からはそんなことも言ってもらえないんで、（7 番・女性）

入ってから常々言われてたのは、「2 年目からは新人の扱いできないよ」とは言われてたんで、次の新人が入ってきたらそっちにしかかかれないので、1 年目のうちに、その不安なこととかできないことは、なるべくこうできるようにとは言われてたんで、（6 番・男性）

新しいこととか、新しい入居者さんが入ってこられたときとかに、1 ヶ月目とかやったら、1 年目もですけど、「どうしたらいいですか？」みたいなことを聞けるじゃないですか。でも 1 年とか過ぎたら「自分で考えろ」みたいな、（3 番・女性）

職員が自分を「新人」だと感じていた時期についてみると、「入職後の 1 年間」と答える者が最も多かった。一方で、入職後に施設の新規立ち上げ等で同法人内での複数回の異動を経験していた者からは「どの時期が新人だったのかよくわからない」といった声も聞かれている。

### 2-3-2. 入職時にできたこと・できなかったこと・困ったこと（対利用者・家族／対職員）

#### ●対利用者・家族

入居者の方とは、もう 1 からのスタートなので、そこらへんは特にバイト経験もあったので、あんまり大変ということはなかったんですけど、やっぱり喋れない人に会ったりとか、何を考えてるか、コミュニケーションが私たちみたいにできる人と、認知症でもできる人と、こう話せなくてね、「いま何を思ってるのかな」という人と、本当にもう喋れない、聞こえてはいるんだけど、逆にきちんとできない人の方が、どうしたらいいんだろう、っていうのは 1 年間結構、悩んでいましたね、（5 番・女性）

ショックだったのは…やっぱり関わってる年数が浅いので信用してもらえないっていうのがあって、私がナースコールの対応でお年寄りのお部屋に伺ったときに「他の人呼んできて」って言われたのはすごくショックで、「仕方ないな」って思うんですけど、そのお年寄りもひとりの職員をすごく慕っておられたのはわかってたんですけど、でも悔しいというか、私も同じように職員として働いてるし、経験もしたいけど「かわって」って言われたら、そうするしかないし、同じことしてもその先輩のようにうまくはいかないし。(7番・女性)

ご家族の方にはなかなか何をお話したらいいのかわからないし、新人の私が伝えられることもそんなになくて、逆に不安にさせてしまうかもしれないし、ご家族との関わりはほんとに苦手で、ほんとに最近というか、妊娠してからご家族から声をかけていただけるようになって、そこで私も少しずつプライベートな話とかもできるようになっていったんで、なんか自信がなくて、ご家族には、話しにくかったですね。(7番・女性)

教科書通りにはいかないなっていうのが1番の印象で、やっぱり移乗1つにしても1人1人全然違うんですね。全介助って一言で言ってもただ抱えて移乗するだけではなくて、足の拘縮の有無だったり、麻痺の有無だったりとか、ほんとに現場に入ってから学ぶことの方がもちろん多くて、知識だけではなくなかついていけないというか。(7番・女性)

介護はまったくの未経験だったので、そのあたりは一から現場に入って教えていただいて、まあ身につけていくところからだったので、入職前から介護技術がなかったんで、そのあたりはまずは、他のヘルパーなり持って入って来られた方と比べたら、劣っていたかなと思います。まあ、幸い飲み込みはいいとは言っていたので、そんなに技術面で特に不安だなと思うようなことはなかったんですけど、まあ、技術の習得というところが、最初は困ったかなと思うんですけど、その…入居されている方の一人一人の情報もまだまだ持っていないので、その人その人に合わせたケアというのが全然できなかったりするし、その場面場面でもその方に合わせた対応とか、なかなか、それは難しいなとは思っていましたね。(6番・男性) (6番・男性)

利用者のご家族とのやり取りの中で、劣等感じゃないですけど、「あの職員さんうまいことできてなのに自分のときはできないな」という、こう歯がゆさを感じたこともあったんですけど、それが具体的にとなれば…なんだろうな。技術的なことでは、食事介助で、「あの人の時はパクパク食べるのに、私がしたら口を開けてくれないわ」とか、それは新人の頃ね。いま思えば、その日の体調とかで食べれなかった時期だろうとか、「何で私の時は食べてくれないの？」みたいな、新人の時は。(11番・女性)

1年目のときはコミュニケーションをとる中で難しさがありました。「モノ盗られ妄想」がある女性のお年寄りがいて、短期記憶障害ももちろんあるんだけど、昨日僕とお話した内容をしっかりと覚えておられる方で、「あいつが昨日しゃべったときに財布を盗ったんだ」とかね、そういうことを毎日毎日言われる。(12番・男性)

## ●対職員

周りの先輩は、やっぱりあの輪の中に入っていくというところがやっぱ、最初は自分の立ち位置がないみたいな、居場所がないみたいな。よく最初はね、受け入れてくれるまでちょっと時間がかかったし、自



分は入りたいけれども、その先輩のなかで喋ってる言葉とか、どういう話題を先輩たちは普段喋っているのかとか、まったくだったから慣れるまでに時間がかかりました。(5番・女性)

入職時のことを思い出してもらい「できなかったこと」として語られたのは、養成課程での学びの経験や資格の有無に関わらず、「個別ケアの実践」が多くを占めていた。いわゆる入浴・排泄・食事の三大介助をこなすことに精一杯であったことが語られている。

また、「困ったこと」としては「利用者から『他の職員を呼んできて』と言われるなど、自分を信頼してもらえなかった」など信頼関係の構築に関わるもの、「家族とどんな話をしたらいいのかわからなかった」、「認知症の利用者にどう声をかけたら伝わるのかわからなかった」などコミュニケーションに関わるものも多かった。特に、利用者の家族との関わりについて苦手意識を持っていた職員が多かった。

職員との関わりの中では「他職員のフォローまで手が回らなかった」、「自分がしんどい思いをしていますが、まわりの職員に『助けて』といえなかった」、「職員の輪の中に入ることができず、チームでの仕事がしにくかった」など、他職員との人間関係の構築や、チームとしての実践の難しさがあげられた。

### 2-3-3. できなかったことを乗り越え、実感した自己の成長

やっぱり（利用者は）お一人お一人みなさん違う。認知症やったり麻痺があるのも全然違うから、同じケアしててもその方には求めているものが違ったりするので、「これは違うのではないかな」と日々思う感じでした。自分がやっている介助1つにしても「これをやらないといけない」というので初めはやってきたから、これがどういうふうにお年寄りにプラスになっているのかとか、そういうのを考えながらやりだしたのは本当に1年過ぎてからでした。新人さんとか入ってこられて教えるときに、1つ1つの（介助の）理由を考えながら、「これがケアなんだ」というのを人に伝えることができて初めて「できているな」と実感しました。(3番・女性)

目先のケアにとらわれてたのが、その先を見ながら今日のケアができるようになってきたので、その先を見据えて今の入居者の状態とか思いとかを見れるような視点は身についたかなとは思いますが。(6番・男性)

認知症の方だったり、パーキンソンで体が動きにくくなってる方とか、「昔どんな方やったんだろう」とって考えながら介助させてもらって、ご本人もきっとしんどい思いとか、体が自由に動かないとか、認知症であっても寂しい思いとか、職員の言葉に傷ついておられたりとか絶対あると思うので、いまのその方の姿だけをみるんじゃなくて、過去をすごく考えるようになったというか。(7番・女性)

たぶん視野が広がったみたいな感じ。業務をこなそうって必死やったんだけど、看護師さんの話もわかるようになってきたし、その先を考えられるようになった。「この入居者さんは何を考えてるのかな」というのが余裕をもって見られるようになったからかな。(8番・女性)

大学で少し勉強して、実際に現場に入っているいろいろな教えてもらいながら仕事に就いたんですけど、その時はもう介護って言っても、まあトイレのケアをしたりとか、お食事提供したりとか、お風呂を介助するという、本当にそういう単体単体でしか考えてなかったんですよね。で、その入居者の一日の生活であったりとか、これまでの暮らしの様子であったりとか、そういったところまでは考えが及んでなかったかなと思っています。なので、「今の目の前のケアができれば、それだけ」という感じでした。それ

はもちろん必要なケアはケアとしてやっていくんですけど、もっとこうその人の人間としての暮らしと  
いうか、そのあたりをより深めていかないといけないと思うようになって。で、そのお手伝いとし  
て介護があるだけであって、もちろんその生活の主体は、ここの入居者さん一人一人ですし、で、その  
生活を営んでいくのに、これまでの生活歴がとても重要で、ここでの暮らしもその人が何でも決めてい  
けて、その人らしく暮らしていけるようにするのが介護かな、と思うようにはなりましたね。(6番・男  
性)

高齢になってきたら、できなくなってくることもたくさんあると思うけど、そこを助けていかなければい  
けないんだな一と思って。入職当初は、3大介護、食事、排泄、入浴のその辺を気持ちよくしてもらえ  
たら、いいな一ぐらいで。そこにこだわるというか、しばらくはいたんかな一と。忙しくて、もうそれ  
しかできない時期が多かったんで。食事食べてもらって、排泄介助して、お風呂に入ってもらって、バ  
タバタで1日が過ぎていくことばかりだったんで。入職当初は、だから、それに追われるばかりに  
なって、何がしたいというのは、その次だったので。でも、少しずつ視点というか考え方が変わって。  
(11番・女性)

成長したと思うのは、やっぱりご家族に「あなたがいたら安心するわ」みたいなことを言われたした、  
3年ぐらいかな。3年くらいたってきたら顔なじみになって、家族さんからも信頼を得てきた頃に、認  
められてきた。仕事内容とかも、で、ご家族から「あんたがいたら安心だわ」みたいなことを言われだ  
したら、自分の存在価値を認められたと思えることがあって。(11番・女性)

介護職員が「自己の成長」として捉えている内容についてみると、養成課程も経ず、介護の仕事  
の経験がなかった職員からは、たとえば食事介助の場面で「食事の献立や中身を利用者に説明するなど  
食欲がわくような声かけを行えるようになった」、「利用者の食べたいものを聞きながら、利用者の思い  
を汲み取り介助できるようになった」といった基本的な介護技術の習得があげられている。しかし、大  
きくはそうした介護技術が一人一人の利用者に応じたものとして確立できたこと、「個別ケアの実践」が  
「できるようになった」という成長の実感に結びついており、これは養成課程での学びの経験や資格の  
有無に関わらず、多くの職員から語られている。さらに「個別ケアの実践」に加えて、「利用者主体」や、  
利用者の生活歴に着目しながら「その人らしい生活」を実現していこうという思いが、単に三大介助に  
とどまらない専門職としての実践を支えており、成長の実感に結びついていた。

また、おおむね入職3年前後のタイミングで「自らの実践、自分だけでなく同僚も含めてチームで行  
っているケアを客観的に見られるようになった」、「自分から率先していろいろな試みを提案できるよう  
になった」、「一歩先のことで予見して行動ができるようになった」等、日々の実践の中で業務に追わ  
れるだけでなく、ある種の余裕が生まれたことが挙げられた。さらに、「単に業務をこなすということでは  
なく、常に法人理念を意識し、それを実践しようと心がけることができるようになった」、「1つ1つ  
のケアの根拠をきちんと理解し、説明できるようになった」等、実践の意味や価値を自分なりに理解で  
きるようになったことも挙げられた。

そのほか「上司や利用者、家族に頼りにされるようになった」、「自分に対して拒否のあった利用者  
に受け入れられた」、「仕事を任されるようになった」等、利用者や職員同士の人間関係の中で肯定的な評価  
を得ることからも職員は自己の成長を見出していた。

#### 2-3-4. 介護職として自己の成長につながったもの

##### ●日々の関わり・ターミナルケア

これまでほんと、泣きながらきたなって思った、振り返ってみると、部屋の掃除したんですよ、その人と、次の日「あんた盗ったやろ！」って言われて、「え——！！」ってなって「私あのとき一緒に掃除したのになんでダメになったんやー」って言いながら一緒に探したら出てきたんですけど、「ごめんな」って言いながら、そうやってなりながらも育ったなって、私も、もう経験、いろんな経験を積んだからこそ、嫌なこともいっぱいあるけど、その先にはいいこといっぱいあるから、苦手な入居者もいるけど、そこはどんどん自分からいって関わって行って、密になる、それって1番大事やなって、その人にとって密な関係になることですよね、頼ってくれる存在になることなんやなって、成長には利用者さんとの関わりが1番大事、利用者さんにとって大きな存在になることですよね。(8番・女性)

ターミナルケアとか経験すると、後悔とか反省とか「ああしときゃよかった」って絶対思うんですよ、でも、思うけど「すごいいい経験させてもらった」っていうふうに思うので、そういうところで振り返りとかしているの、ステップアップではないですけど、大きいですね。(4番・女性)

ケアとしては、ターミナルケアがやっぱり成長するきっかけ、なかなか最期の場面に立ち会うことってまあないし、「亡くなってました」というふうなところの報告だけやったけど、目の前で亡くなった時とか、何かすごく新鮮で、最期ってこういうふうに、こういうふうな過程を辿って、こう亡くなっていくんだというのがわかったときに、まあ家族さんってなかなかそういうふうな経験がないから、「今、正直こんな状況にあるんですけども、いずれこうなったときに…」という説明もこちらからできるようになりつつ、何かもう自分のなかでこう「最期を迎えるにあたって」みたいな看取っていく覚悟があるから、最期どうしたいとか、「家族さんとかにもちゃんと聞いておかないと」って、喋れるうちに、「最期に食べたいもの何ですか」みたいな、あるじゃないですか、実質最後って食べられないですよ、でも何かそこらへんの思いでね、何か匂いを嗅がしてあげようとか、やっぱりすべてターミナルケア迎えると自分のなかでこう一つ終わって、また新しいステップアップということになりますね、次の入居者の人にはあのその失敗を…失敗というか、できなかった・こうしてあげたかった、心残りがないようにみたいな、で、まあ、だからやっぱり生活こうしていかないといけないね、もうちょっとメリハリのある生活していかないといけないね、みたいなところに日々なっていくますね。(5番・女性)

この前すごいね、まさかという人が脳梗塞になって、それであんなに昨日、あんなに喋って、あんなに動いてってしていた人が、朝行ったらよく休んでいるから、「寝てるだけかな、珍しいな」と思ったら、「脳梗塞起こしてる！！」ってなって、もう喋れなくなって、うーうーしか、あんなに喋ってたのに、そしたら嚥下障害も起こしてもう食べれない、で一週間後に亡くなったということがあってね、ものすごくやっぱり一日一日のケア、きちんとしないとみたいな、こう振り返られる機会があるから、やっぱり、だからやっぱり日々のケアをもうちょっときちんとしないとといけないな、というふうな再確認になったりだとか、うん、やっぱり学ぶことが多いです、ターミナルケア、迎えて終わると、振り返った時に、(5番・女性)

1年目の時にたくさんの方が亡くなられたんですね、自分が受け持ちの担当入居者の方が3名くらい一年のうちに亡くなられたことがあって、まあそれ以外でも自分が夜勤のときとか、巡回に行ったらもう息をしたなかったとか、そういったこともありましたし、巡回に行ったら、口から血を吐いてもう亡くなっていたとか、結構そういう場面に遭遇することが多かったの、まあそこは正直辛いのは辛くって、かなり、ベットに寝ている入居者が血まみれになっているような、あの本当にこう人って亡くなるんだなって実感できた瞬間でもありましたから、今思えばそういう、1年目でしたけど、いろんな方の亡く

なるところを見れたのは、すごい自分の中では勉強になったかな、成長できたかなと思いますね。(6番・男性)

何名かのお年寄りの亡くなる現場に立ち合わせてもらったっていうのがあって、1番はじめは自分が担当していたお年寄りが自分の手を握って亡くなっていくというところで「今まで何をしてたんだろうな」っていう「なんもできひんかったよな」っていう憤りを感じた。その他にもお年寄りが亡くなったのと、2008年の秋は救急搬送するような状態になって、僕が夜勤のときに亡くなった。思いがうまくいかへんっていうこともあるんだけど、もう1つは「命を預かる仕事なんだ」っていうところを思いっきり見せられたというか、今までわかってたつもりでも全然わかってなかったなって、「俺このまま続けていいのかな、どうなのかな」って怖さをすごい感じて、ただ、その状況の中で助けてくれる職員さんがいてるんだっていうことに気づかせてもらった。(12番・男性)

やっぱりお年寄りの死ですね。いつ何が起こるか分からないっていうのを身を持って教えてもらったっていうのが、その方が亡くなる前に1番最後に会話をしたのが僕だったとかね。一瞬、一瞬を大事にせなあかんっていうのは1番残ってる。(12番・男性)

かかわる人が増えていけばいくほど、1人1人の印象が薄れていかないように日々、自分できっかけを作ってかかわっていくようにしています。それが充実感につながっています。常に部屋にいる人とか自分で訴えられない人とか気になるし、みんなが知らないレクリエーションとかないかなとか、その部屋を良くするにはどうしたらいいとか一人で考えたり、課題を見つけて自分で考えていく。それをパッと出したときに周りの職員に「わー、すごい」って言われると嬉しい。ちなみに今は耳が聞こえなくて、口から言葉が出ない人とジェスチャーで会話をするのにはまっています(笑)。みんなに記録で、「こういうことしたら、こういう反応してくれた」とか書いておいて共有する。それが利用者さんのためにもなって、コミュニケーションの新しい手段を見つけられた喜びもあるし、それを職員と共有するという達成感。＜中略＞もちろん基本的な生活があってこそその話なんですけど、それに追われてんのも絶対に嫌やなと。こっちも楽しく仕事したいし、そういう生活の最低限を支えるっていう日常の業務だけじゃなくて、いろんな試みを自由に挑戦できて、チームで共感できる。職員同士が会話できてるとストレスもないし、高め合える気がしますね。(15番・女性)

介護職員の成長に結びついた要素・きっかけとしては、利用者や家族・職員間での日々の関わりを挙げる者が多く、「利用者に育てられていると日々感じる」などの語りが得られた。特に、日々の関わりの中でも、ターミナルケアの経験が介護職員に大きなインパクトを与えていた。職員にとってターミナルケアが日々の実践を振り返り、活力となっていた一方で、悲しみや無力感、疲労感、自責の念などの負の感情を経験することにもつながっていた。しかし、看取りを行ったあとに同僚や上司と話し、負の感情に共感してもらい、共有することで「乗り切れた」、「次につながる経験となった」と語る職員が多く、時間の経過と共に前向きな気持ちに結びついていった。ストレスや負の感情を抱くケースも見られたものの、全体としてみるとターミナルケアに関わることで自身の実践を振り返り、今後の実践への糧を得る大きな機会となっていることが窺える。

#### ●研修や指導を通した学びの経験

後輩ができて、仕事を教えるとか、それで後輩が成長して、仕事覚えてだんだんできるようになってってというのを見ていて、結局自分の仕事の振り返りにもなるし、3～4人くらいは教えたりしているの、

そういうので仕事に対する姿勢がしっかりして成長してきたのかなと思いますけど。(1番・男性)

やっぱりね、ケアの根拠をね、1つ1つのケアって1つ1つそれに基づく根拠があるので、やっぱりそれをまず自分が理解してないと言えないです、自分の言葉で。だからそれは根拠をしっかりわかった上で説明してあげようと思いますし、そこはちゃんと理解していないといけないなと思っています。それが言えなかったらブレちゃうんで、なんのこっちゃわからない。そこが大事ですね、ケアには1つ1つ根拠があるっていうことを教えてあげようと思うし、そこを思っただけ働いてほしいなと思いますし。

まわりの外部の研修を受けて、視野がまた広がってというか、そういうのはありましたね、いってなかったらたぶん自分の施設だけをみて働いていたことになっただろうし。(3番・女性)

研修とかに関しては、やっぱり内部研修もすごくあるんです。リーダーになったら余計…管理職研修とかってのがあるんですけども、外部研修、まったく、うちの法人ではしてないような、違うところが主催している研修にいったりすると、すごく新鮮で、最近のケアというか、自分たちって先輩づたいに聞いて聞いてしてるケアだけでも、ケアって一杯変わっていくじゃないですか、医療もいろいろ変わっていくのと同じで、だから今のケアはこうあるべきみたいなのを聞いて、それが普段自分たちがやってるケアと合致しているとすごい嬉しいし、で、「あっ、こんなケアもできるんだ!」みたいなことが知れるとすごくまた嬉しくて、職場に帰ってこういうふうに…あの皆に伝えて、「こうしたほうがいいよ」と伝えることができて、で、また、マンネリ化をこう脱出して、また、新しい気持ちで働けて、というのはありますね、やっぱり、外部研修は非常に楽しい。施設見学と。(5番・女性)

やっぱりね、勉強せなダメですわ、この仕事。ずっとね、のほほんってきたんですよ。研修もあんまり行ってなかったですね。で、最近行くようになって、認知症ケア実践研修っていうのに行かせてもらったんですよ、8日間。「うわ、長いな」って思ったけどやっぱりためになりますね。研修ってやっぱり行くべきですね、勉強になって、それを伝えられる。自分はこれまで発表とかできない感じ…苦手やったんだけど、勉強したものを伝えたいって思ったんで、それは何回かやっているうちに慣れてきて、「自分はこうやって成長していくんやな」って思いました。だからやっぱり勉強はせなあかんって、自分でも本いっぱい読んだりして、勉強するの大事やなって思って。(8番・女性)

成長に結びついたものとして現任研修についても挙げられており、特に内容としては認知症や医療ケアに関わるものが多く、たとえば「認知症に関する研修を受け、BPSDは自分たちの関わり次第で変わることを学んだ」等の声が聞かれた。さらに、研修を受けたあとに、職員同士でそれを共有し、チームとして試行錯誤しながらより良い実践につなげていく環境が重要であることも明らかになった。法人外の研修とも関わって、他施設の見学は「利用者の部屋のしつらえが魅力的なところに行くと、まだまだ自分たちにもできることがあると再発見できる」、「自分たちの行っている実践の良さに気づくと同時にもっと工夫できることがあると気づく」機会になっているようだった。

一方で「入職後5年目以降は研修に出ることがほとんどなくなったように思う」との声もあった。しかし、入職後10年前後、もしくはそれ以上勤務してきた職員が自己の成長として語った内容に共通していたのは、①主体的な意思で課題を設定する→②解決や実現に向けての方法を考え、学ぶ→③学んだことを周囲の職員に伝え、共有する→④周囲を巻き込みながらチームとして取り組むというサイクルであった。単に研修や学習会といった場が設定されるだけでなく、こうしたサイクルを繰り返していくことが専門職として成長し続けるポイントとなることがわかる。

また、プリセプターシップや実習指導などについても、『介護過程』といった語を聞いたこともないような自分が、養成校の学生を指導するにあたり、猛勉強するきっかけとなった」との語りがあった。中には資格取得時の「猛勉強」が「様々な知識を得る機会となり、自分の介護に対する自信がついた」と語る職員もあり、研修や後輩・学生の指導、資格取得などきっかけは様々ではあるものの、学びの実感が専門職としての成長を実感することにつながっていることが明らかになった。

#### ●職位や雇用形態の変化

非正規でデイで働いてたんですけど、正職になるタイミングでショートステイに異動になったんですよ。そのショートステイになって、意識が変わりましたね。デイサービスには全然おむつ交換とか身体的介助っていうのがやっぱり少ないんですよ。でもショートに入るといろんな方がおって重度の方のおむつ交換やらなんやらの介助がいっぱいあって、そこで自分が全然できひんっていうことに気がついたんですよ。デイサービスやってたけどなんもできてへんなと思って、そこから同じ部署の人とかにおむつの当て方とかいろんな介助のことを学んで、そこで技術力もあがってきたのかなと思いますしね。そこで「あ、やばい」と思って頑張れたのが良かったですね。(2番・男性)

非常勤から正職になった時点で責任感とか前向きさが変わりました。それはたしかです。で、ショートステイ入って頑張らなあかんって思って頑張って、ちょっとしたらまた中だるみみたいになるんですけど、で、またいい感じでユニットリーダーになってくれて言われて、じゃあいち職員からユニットリーダーって、お金は変わらないんですけど責任がやっぱり変わってくるんで、そこでチームをちょっとでもまとめたあかんという意識もあって、頑張れて、＜中略＞リーダーの話があってお給料があがって、それで転職願望がなくなりました。やっぱりやりがいもあって、見る視点や仕事に対しての向き合い方とかも変わって、チームまとめないかんし、僕がしっかり方向性示していかないといけないという実感はすごいありました。また、新しくできた施設なんで、うちの法人の理念と運営方針をブレさせたらあかんって。今まで先輩方が築いてきた歴史の中で今のこの法人に対する周りからの評価、名があると、先輩方がやってきたことを崩されへんなと思ったし、この法人の中でリーダーになれるっていつでも数えるほどしかない中で、任命してくれたっていうありがたさ、誇りに思いますしね。(2番・男性)

役職をつけてもらったやつですね。生活機能援助員という役職につけてもらったことがすごく成長させてもらったと思うし、今壁にぶつかっている生活相談員でデイサービスにこられたというのも大きな成長の一つなんで。役職、ポジションですね。研修もこのポジションにつくと、リハビリを中心に、理学療法士、作業療法士の先生と一緒に仕事する機会が増えたりとか。委員会に入って褥瘡について学ぶ機会が多かったりとか。そういう生活機能援助員というポジションを与えられて、委員会に入り、リハビリ担当としてやるようになったら、自分が成長できたかなと思うようになった。研修もたくさん行きました。リハビリの研修とか。人との交流が増えたんですよ。この職種に変わってから…生活機能援助員になったら、いろんな人とであうようになって成長したんです(11番・女性)

役職ではないですけど、肩書きをいただいてユニット内の責任者として歩み始めたのが4年目ですかね。そういう一つのユニットの中の情報も自分が把握しておかなきゃいけないし、入居者の変化とか、ユニット所属のスタッフとのやりとりとか、いろんな所で責任が発生してきて、やりがいもありましたけど、すごくこう大変な仕事がまい込んできたなと思って、最初に言われたときに、「なんで僕なんやろうか…できるかどうか」って感じていましたけど、徐々にできるようにはなったし、それも成長を感じました。

(6 番・男性)

一番のプレッシャーは、そのユニット内にいる人は 10 人いらっしゃるんですけど、その方達のユニット内のことすべての第一段階の責任者、上に勿論リーダーはいましたけど、リーダーからは自分の担当のユニットのことについて僕が聞かれる立場ですから、その全てを把握とかないといけないですし、えー、今のこの A さんだったら A さんの状態、ユニット全体も見ないといけないし、その個人個人も見ていかないとけないし、ユニット内での課題だったりとか問題点をそのユニットのスタッフに伝えて、動いてもらわないといけない、そのあたりのプレッシャーですよね、全部自分ができるんかどうかというところではありましたね、実際にそうやっていってると少しずつですけどね、成長していけるんですよね、最初から全部は無理なので、ちょっとずつ、これができるようになってきたとか、ちょっと全体が見えるようになってきたとか、そういったあたりは、月日がたっていけば実感としては生まれてきたかなと思いますね、(6 番・男性)

施設のユニットリーダー等を任された職員からは、「利用者だけでなく職員の状況も把握しなければならず最初は大変だったが、少しずつ成長できた」、「『意見が出やすい職場にしよう』、『みんなが仕事をしやすい職場にしたい』という思いが芽生えて、職場を見る視点が変わった」、「上司からリーダーとして頼りにされることで成長を感じた」との語りが得られた。リーダーという肩書きにプレッシャーを感じながらも、チームのまとめ役としてやりがいを見出している職員が多く、自己の成長の実感につながっていた。リーダーという立場に置かれたからこそ、現場を客観視する視点を持たざるを得なくなり、「全体が見えるようになってきた」という、「以前とは違う、成長した自分」を感じていることがわかる。

また、非正規雇用から正規雇用へと雇用形態が変化した職員からは「正規雇用になって、責任感やモチベーションが増した」、「後輩に指導する機会が出てきて、仕事に対する姿勢が良い方向に変わった」との声が聞かれた。正規職員になることで、仕事への向き合い方にポジティブな影響が出ていることがわかる。

#### ●法人内外での事例発表会・報告会

11 月、秋くらいに年に 1 回、とある研究集会に何度か行かせていただいているんですけど、そのときすごく自然と心境が高まるというか自分の中で大きい段階というか、1 つ 1 つの学習会とか勉強会ってあるんですけど、同じ悩みを正直に話したり、「こういうときはどうしたらいいか」ってみんなで全国の人たちで同じように考える機会って本当に貴重だなんて思うし、悩みって「あ、同じこと悩んでた」ってすごく多くて、同じ職場でも話せば同じことで悩んでる人ってもちろんいると思うんですけど、大々的にそうやって吐露しあう場っていうのはないので、その集会への参加っていうのはすごく大きくて、自分が報告したときもありますし、聞いただけのこともあるし、聞いただけでも勉強になりますね、全く同じじゃなくても似たお年寄りがいてはるな、似たケースがあるなっていうのはあるので、やっぱり今じゃなくても引き出しにしておこうって、いつかそうなったときに自分の肥やしにしておこうって思えたので、(7 番・女性)

部署ごとに取り組みやエピソードを発表する報告会があって、はじめは自慢みたいな「こんなことやって、こんなに利用者さんが笑ってくれました」みたいなのが多かったんですけど、やることの、実践の意味が大事で、それを共有することが大事っていうところに職員が気づきはじめて、＜中略＞2～3 年前からやり始めたんですけど、はじめは苦痛ではなかった、情報収集して発表者を決めて、スライドもやっぱりあったほうがインパクトがあるし、こういう発表会を法人内に浸透させるっていうことで

投票をするようになったんです。どの部署の発表がよかったか、結果のいい悪いじゃなくて、職員の姿勢とか気づきがよかったってところに発表を聞いている人が投票して1位2位3位を決めて、利用者に還元されるお金ですけど、ユニットに自由に使えるお金が出る。自分たちのやっтерことが認められているというか、やってほめられることがあんまりない中で、1位になるってみんなが自分たちの取り組みを認めてくれることになるので、達成感につながっているかなって。年に4回くらいあります。勉強になったなと思うし、成長できる。モチベーションあがりますね。その発表会で言えるようなことをしっかりやりたいと思うようになる。意識というか姿勢が変わる。自然に気持ちがそっちに向くので。

(15 番・女性)

法人内外での事例検討・報告会や自主的な学習活動（個人・集団）を成長のきっかけとして挙げる者も多く、上記に紹介したように、とある大規模法人では複数事業所の職員が集まって行く「とりくみ事例の報告会」が自己の成長に関してとても有効な場となっているとの語りが得られた。また、全国規模・地域での研究集会・報告会が「役に立っている」と語る職員も複数おり、その準備（レポート作成等）の段階で自分の日々の仕事を客観的に捉え言語化・文章化したり、集会・報告会の場で自身の実践に対して同職種から意見をもらったり、肯定的な評価を得ることが自信ややる気の向上につながっていることがわかる。

まさに、こうした実践報告は先にも触れた、①主体的な意思で課題を設定する→②解決や実現に向けての方法を考え、学ぶ→③学んだことを周囲の職員に伝え、共有する→④周囲を巻き込みながらチームとして取り組むというサイクルを言語化して整理し、他者に伝える機会であるといえる。

#### ●多職種連携とチームの成長

違う職種の方とのやりとりで「こんなことができるんだ」っていうのがわかりだして、自分もやれてわかりだしたというか、成長といえば成長ですね（3 番・女性）

「看護は看護師で！」ってされると、すごく連携がとりにくくて、お互いフォローし合える多職種連携みたいのが見える。チームワークというのがようやく多職種連携っていうのを実感しました。（5 番・女性）

プライベートも仲良くするのはもちろんなんですけど、やっぱりどんな思いで仕事しているのかっていうのも共有というかお互いに知ることができたらチームとして成長していけるんじゃないかな。それぞれの思い思いでやっても個人プレーでしかなくて、決められたことはやってるけど、業務的になっってしまう。お年寄りの生活じゃなく作業になっってしまう。（7 番・女性）

褥瘡予防対策委員会とかね。あと排泄委員とかあったかな。いろんな、ベテラン、新人、中堅、他職種の看護婦さん、栄養士、リハビリ・・・とかが集まって一つの問題に対して考えていくという機会があっ。そういういろんな職種の人が一緒に1つのことを考えるという場面を作ると学びの機会になるのかなと思うんですけど。（11 番・女性）

「昔からこういう性格で、お母さんはこういう人やってん」っていうのをご家族と一緒に聞いたりとか。昔の白黒写真とかを持ってきてもらっ。まとめたものと一緒にみんなで確認しようとか。いまピック病で結構元気で自分で外に出るんだけど、帰っ。これないとかね。いまそういう人がいてはっ。いま僕のユニットにいてはる方で、その人に焦点をあててみんな考えていこうっていう方がいらっ。やっ。



そういう個人の情報を集めながら 24 時間シートでいつ不安なのかなっていうのをグラフにして、なんか関わる必要があるんやろうなーって、どういう関わりが必要なんやろうなー、不安になる前の関わりってできひんやろかってチームみんなで考える、そういう過程です。具体的に変化っていうのはまだ見れてないんだけど、そのプロセスが楽しいですね。(12 番・男性)

日々の業務に加えて、上記に紹介したような多職種での委員会を立ち上げている法人もあり、学びと成長の機会になるとのことだった。12 番・男性の語りからもわかるように、他職種との関わりの中で、自ら実践上の課題を設定したり、学びの機会を共に得たり、チームワークを実感している。さらに、そうしたプロセスの中でチームとしての成長から自己の成長ややりがいを見出している。また、「いろんな職種の人が一緒に 1 つのことを考える」という機会の中で、自分の実践を振り返り介護の専門性についての認識を深めることにもつながっていることがわかる。

### ●所属部署の変更や現場を離れる経験

特養ってすごいマンネリ化といってね、日常生活を同じ 24 時間、入居者の人も一緒、職員も一緒。結構こう、老いていく姿を見つつ、怪我してもその回復を全部見ていかないといけない、結構ダメージがでかいんですよ。自分の失敗が原因でしてしまった剥離とかが、延々に処置が入って治っていくまでの過程って、すごいお年寄りに回復って遅いし、すごい自己嫌悪に落ちいってしまって、次の日、仕事行きたくないなーという日もすごくあったんですけど、いいショートステイの方に移動になったから、またあの一、仕組みが違うじゃないですか、在宅って、デイもショートステイだからお泊りもありつつ、あとデイの、日帰りのデイとショートって結構連携して関わっているんで、まあすごいいろんな入居者の人が知れて、あとショートステイの仕組みというふうなところも知れて、どんな特養にはないケアをしないといけない、レスパイトとよく言われている部分に関して、離れてるからそうなんですけど、あと家族さんの思い、在宅介護のこだわりを理解しつつ、で怪我なく、服の紛失もなく、すごしてもらうためにみたいなどころとか、何かすごいまた新たな知識が得られるからすごく楽しくて、特養しか知らなかったけど、介護保険の世界って、特養だけじゃないから、そのなかの何種類かに携わることができたので、すごく楽しくて、＜中略＞職場も職員も変わるし、利用者の人がまったく変わるし、特養にはいない帰宅願望の人がものすごく多くて、その人の関わり、いかにどうするかみたいな。何か、また試験が始まるみたいな。動ける人が多くなる分、転倒リスクも高いし、「家があるのになんでここにきてるんや」みたいに理解ができない人とか、いろんな症状の病気の人とかも知ることができて、高次脳機能障害の若くって 40 代でちょっと発症して、脳梗塞になって、というふうな人とかも関わることができたので、何かいろんな勉強になりましたね。(5 番・女性)

1 回産休もらって、すごく冷静になれた時期だったので、帰ってきて基本に立ち返ったというか、「やっぱりお年寄りを目上の方なんだ」という思いが今すごくあって、新人からだんだん年数を重ねてお年寄りとの関わり方もわかってきて、信頼してもらえるようになって…ってなると目上の方っていう気持ちよりも、なんかこう言葉かけも乱れてたりとか、態度からも、そのお年寄りのことを私自身が近く感じてたから、目上の方っていう対応もだんだん崩れてきて、「信頼関係があるから」とって自分の中で勝手に思ってたのが、産休をもらったことで冷静になれて、良い方向に変わった気がします。(7 番・女性)

産休明けが気持ちを切り替えられたので、そこからすごいやる気を出して、切り替えの時期、人事異動とかでもいいと思うんですけど、ずっとそこにいてると見えない、客観的に自分もその職場の環境も見えなくなって、職員同士、仲良しごっこじゃないですけど、仲が良すぎて注意できないとか、注意され

たらちょっと「ん？」って思ってしまったとか実際あったので、そういうのを冷静に産休のときに考えさせられて、やっぱりここに就職したからには、仲良くしたいだけやったら他のところでもいくらでもできるけど、この施設が求めているのはそういうことじゃないし、お年寄り、市民が誰もが入りたくなる介護施設っていうのを求めて立ち上がったので、それってやっぱりお年寄りの人権を守ることだったり、生活を重視することが第一やなって思ったら、職員の顔色をうかがってる場合じゃないって思って、職場をよくするためにはどうしたらいいかって産休明けはすごい考えて、良くしたいって思うからには自分自身がまず改めないといけないから、自分もお年寄りに対してタメ口になってることとかたくさんあって、それって私が勝手に「お年寄りと信頼関係が得られてるから」って思ってたとしても、新人の子から見たら「先輩がタメ口やのになんで私は注意されるの？」って思われてもおかしくないかと、それやったら先輩の私からちゃんと敬語使っていないといけないし、それをまわりにも伝えていかないといけないなって、勝手な使命感じゃないですけど、1回離れた人間じゃないとわからないことってあるなって思って、煙たがられてもいいから言っていこうと思って、(7番・女性)

子ども生んでから復帰するときむっちゃ緊張しましたね、「仕事に行くの嫌やー」みたいなね、ほんまに嫌やなって思ったけど、働くとは覚えているのかももう普段通りみたいな、むしろ、それよりさらに上にいった、一回り大きくなれたみたいな感じ。(8番・女性)

同じ法人内でも所属部署が変わったり、短期間現場を離れる機会があったことで、「新たな視点」を持てるようになり、それが成長の実感につながっているケースもあった。先の「職位の変化」でも触れた通り、現場を客観視する機会は職員たちの成長にとってプラスに作用することがわかる。

特に、施設サービスから在宅サービスへの配置転換は、様々な利用者・家族と関わったり、新たな知識を得るきっかけとなっており、仕事への意欲が増したと語る職員が多かった。同じ高齢者介護の分野でも施設サービスと在宅サービスでは利用者像やニーズ、ケアにおける留意点が異なるため、新たな気づきやモチベーションを得ることにつながっているであろう。

### 2-3-5.仕事への意識（やる気が出た、辞めたくなった等）が変化した時期とその変化の内容

#### ●辞めたくなった

同い年とかの同期の子とかがすごい勉強して「あれやりたい・これやりたい」とすごいモチベーションの高い子がいたりすると、すごい「自分がこのままじゃあかんのかな」「こんなモチベーションあげてこの仕事やっていかなあかんのかな」とかちょっと自信がなくなって、それくらい3年目くらい、正規職員になった直後くらいは「何か自分もしないといけない」みたいなそういう気持ちになって、だんだんしんどくなって。(1番・男性)

たぶんね他の人がすごいできてるのを見たりとか、限界を感じる。私、自分に自信がない人なんで、できてる人とかすごいやってる人を見ると「あ、自分あかんわ…やめよかな」ってなる。(8番・女性)

今日うまく申し送りができなかったとか、しゃべるのがうまくできなかったとか、怪我させてしまったとかね、ちょっと剥離を作ってしまった…私そんな怪我させてしまった…とかで、毎日やめたいと思う時期があった。はじめのうちは。(11番・女性)

もうちょっとゆとりがあればこれもできたんじゃないとかできるんじゃないかとか思ってることを、やれることが減ってきてるから…それを実感するのも、自分たちの都合でできてないことがあるって思

っちゃうことも、自分自身が悔しいというか…「そんなのいや！」みたいな感じでしたね。あれもしたいこれもしたいとか出てくる中でそれができていけないから、達成していけない。達成感を感じることができなくなって、しんどいんです。(3番・女性)

全体的なことが見え出して、3年目で、はじめはフロアのことをまずやってって感じやったのが、施設のこととかがすごいわかってきたから…なんていうんですかね。難しいですけど、広くいろんなことが見え出して、「うわぁそんなことまで?」「こんなことは現場の職員に関係ないのになんでなん?」とか「もっと現場わかってほしい」とか、そのときに人数的にも減っていったのもあって、いろいろやりたけれど、日々の関わりにプラスしての楽しみとかを作ることが時間的にできなくなっていったりとかして、「そんな毎日やったら嫌や」みたいな感じでしたね。(3番・女性)

先輩たちがいなくなったことですかね。先輩たちが退職してって、他事業所に異動される方とか結婚とか、入ったときに教えてもらった先輩が5年目とか8年目とかいう先輩やって、女性の方やったら結婚されたりとか体力的にとかそんなんでおられなくなってしまって、どうしようみたいな感じでしたね。しんどかった。やっぱり先輩の存在は大きいですね。それまでも悩んだりとか「あれで良かったんかな」とかいうときに先輩に相談できるような環境があって。(3番・女性)

先輩にきつくあたられた期間があって、1年目の入って半年経たないくらいから1ヶ月か何ヶ月か、挨拶してもらえないとか、とにかく厳しい時期があって、その1人の先輩だったんですけど、他の主任さんだったりに話聞いてもらってなんとか気持ちはやめずに済んだんですけど、そのときは本当に嫌で、「なんで?」と思って、「なんのために働いてるんやろ?」って思って、お年寄りのために就職したのに、「なんでその先輩の機嫌をとらないといかんのやろ」ってすごく考えて、そのときはぐっと心境も下がって「こんなはずじゃなかったのに」って。(7番・女性)

上司が…パワハラのことでやめたいなっていう気持ちが上がったことはたくさんありましたね。たとえば休みの日に長文でダメ出しのメールが来たり、求められるものがすごく高くなってしまって、普通に夜勤明けに夜の8時まで残ったりとか、そんな時期があったんですよ。強制的になにかをしていこうっていうのが…主任集団のレベルを上げようとしている上の意図はわかるんだけど、これはやりすぎちゃうか?っていう強引なやり方がすごいあったので、正直。(12番・男性)

昔は、上との関係が良好やったと思います。総主任が率先してやってくれて、あかんときはあかんって言うてくれてた。呼び出して、きつかったけど、でもちゃんと見てくれてた。職員を、でも今は来ないんですよ。だから事が起こったときだけ怒られる。事故のときだけ、その前後のフォローがない。あかんって指導されるんだけど、限界があるじゃないですか、こっちも。でもそれを「お前らが悪いやろ」みたいな感じで来るから「なんで?」みたいな。「この施設が廃れていってることわかってますか?」みたいな。でも「施設としてじゃなくて、お前は3階を見てればいい」って言われる。いやいや、そうなんだけど、施設長が「こういうふうに頑張っていきましょう」みたいなのがあったら、もっと引っ張ってくれたら、いまなんか「どうしてんのぉ?」みたいな宙ぶらりん。「もっとこうしていこう」っていうのが上からあったらいいんやけど、もう任されてる感じなんで、それで事故があったときだけなんか言われる。それってなんか違うんじゃないかなって、溝というか「一緒にやってないじゃん」みたいな。(8番・女性)

このように、他の職員との比較の中で自信を失う、上司との人間関係にストレスを感じる、先輩やベテラン職員など相談相手が異動や離職でいなくなる、利用者に対してやりたいと思うケアができない、法人内の上層部との齟齬や意識の違いといったことがやる気の低下、離職への意向として語られている。

介護労働安定センターの調査等においても介護職の離職理由として「職場の人間関係」や「施設・法人への不満」があげられているが、本調査からも良好な人間関係・支え合い励まし合う仲間の存在、「自分が理想とする介護ができる」という土壌や職場の雰囲気の有無が、仕事の継続意思を支えるポイントの1つとなることがわかる。

## ●やる気が出た

正職になったし、今まで非常勤の人らと一緒に働いて愚痴ってたことって言えなくなるし、やっぱり非常勤を体験してるからこそ、正職って頑張らないといけないってところを見せておかないと、非常勤の人がついてこないって、一応、僕もそこから進んでるんで、非常勤の人ってね、割と一緒の仕事させられるんですよ。中には「給料、向こうの方がボーナスとかもらってるのに何で一緒の仕事してんねん」という声を一緒に聞いてたからね、そこはちゃんと線引きして、ちゃんと正職として違うところ見せななと思ってました...

(2 番・男性)

リーダーの話があってお給料があがって、それで転職願望がなくなりました、やっぱりやりがいもあって、見る視点や仕事に対しての向き合い方とかも変わって、チームまとめないかんし、僕がしっかり方向性示していかないといけないなという実感はすごいありました。また、新しくできた施設なんで、うちの法人の理念と運営方針をブレさせたらあかんなど、今まで先輩方が築いてきた歴史の中で今のこの法人に対する周りからの評価、名があると、先輩方がやってきたことを崩されへんなどと思ったし、この法人の中でリーダーになれるっていっても数えるほどしかない中で、任命してくれたっていうありがたさ、誇りに思いますしね。(2 番・男性)

思っていた介護って…たぶん浅い感じで「介護したい」みたいな感じでやっていたけど、日々関わっていて自分たちがやっているケアでお年寄りってすごい変化していくってことがわかって、1 回の関わり方で、手を抜いたらじゃないですけど、欲求・ニーズを満たさなかったりとかしたら気分が変わるお年寄りとか、そこで歩く訓練を毎日しているけど、せんかったら立位が不安定になるとか、そういうのですごいお年寄りの生活を変化させる仕事なんやなと思って、施設で亡くなられる方とかもおられるのを見てきて…亡くならはるのを初めて見たのが仕事し始めてからだったんで、「こんな重い仕事すんのか、重くなっちゃう！」みたいな感じで1年目に「向いてるのかな」っていうか「続けていっていいのかな」っていうのを思いだして、でも、そこで新人さんたちが入ってきて教えていく立場になって、「頑張らなあかんのやな」と思って、そこは乗り越えたっていう感じで、やる気が出ましたね。(3 番・女性)

ユニットケアになって、お年寄りの生活は充実したけど、介護職員の方も充実感があつたと思います、ユニットケアになってから、楽しかった、いい時期でやる気もすごくあって、あとその時期…自分の介護が見えてきたのが3年目やったんですよ、3年経ってやっとまわりが見えてきたみたいな感じです。

(8 番・女性)

このように、良いケアを提供できているという実感、雇用形態や職位の変化、指導の経験などが、モチベーションの向上につながっている。自己の仕事の成果（多くは利用者の生活のポジティブな変化）

を実感できること、周囲の人間から必要とされ期待されることが、やりがいや働きがいと深く関わっており、それは周囲の職員や利用者との共同性、育ち合いの関係の中で生まれることが確認できる。

### 2-3-6. 入職時から現在に至るまでの介護観、ケアに対する思いの変化

ただおむつ替えて、ただお風呂に入れてとか、あんまりコミュニケーションをとるとかそういうことをあんまり考えていなくて、「おむつ替える仕事やな」と。最初は「おむつを替えたらいいんや」という思いだったのが、人と接する仕事やし、その人というのは病氣や認知症があつて特殊な人、そういう人たちに対してもしちゃんと人として接してあげようという思いには変わった。人としてどんなことがあろうとも、ひとりの人間として接していくというところは変わっていない。法人の理念でもある。法人の理念を現場レベルで実践していつて、気持ちよく利用者さんにも過ごしてもらいたいし、職員にも人間関係とかできるだけ良くしてほしいし、仕事のしやすい環境にしたいし、意見とかどんどん出しやすい職場にしたいなっていう思いで働いています。(1番・男性)

昔は「お世話してあげたい」っていうのできたんですよ。「お世話をしてあげたい」という、それだけ。やっぱり若いときっていうか、学校あがりですぐのときって、おばあちゃんのお世話をしてあげたいってそれだけで来ているので、がむしゃらやったんですけど。でも…いろんな価値観があるから、その人の価値観に合わせながら、思いを大切に。とにかくその人が病院に行かなくても、家で、施設で生活できるようにと思いながら今は働いていますけれども、なんか漠然としていたものがだんだんと変わってきたような気はします。(4番・女性)

今は、先輩たちが築いてきてる声掛けであつたりだとか、ケアは守らないといけないと思うし、それがおかしいとは思わないし、そうされたらやっぱりいいよと思うし、逆に自分の親が「なあなあこれいい？」とかってめっちゃ若い職員から言われていたら、私多分ぶちギレと思うんですけど。やっぱり、尊敬ね。やっぱり、プロだからそこは守ろうよみたいところがやっぱりこう、それぞれの部門、排泄…排泄ここは守ろう、羞恥心の配慮で、ドアしめよう、鍵しめよう、カーテン閉めようみたいところはやっぱりでくるし。だから「それってやっぱりこういう根拠からきてるから、こうなってるんだよね」というのが結びつくから、法人の理念みたいなものがあつて、それを実践している職員さんが実際にいるんですよ。(5番・女性)

やりすぎず、見放しすぎず。残存能力を生かすっていうのを最初はすごく意識をしていて、まずそのお年寄りがどこまでご自分でできるのかっていうのがわからない段階ではあるんですけど、気持ち的に職員に…寂しい、ご家族とも毎日離れ離れで、面会にこられてるっていうのもやっぱり寂しい思いはあつて、職員に甘えたい、頼りたいっていう思いで、いろいろ「やって」っておっしゃられる方もいらっしゃるんですけど。ベテランの職員の方は「この人はここまでできる」ってわかっておられて、それを職員の人から教えてもらって、でもお年寄りからはそれをお願いされるし、その狭間でお年寄りが本当は何を求めているのかっていうのをすごく考えていたというか、こうしてほしいっておっしゃってるけど、本当は願いは違うところにあるんじゃないかとか。ただ、靴を履かして欲しいっていうことで、先輩から「自分で履けるから」って言われたら、じゃあ「じゃあ靴はいてください」で、お部屋から「おじやました」でいけるし、お年寄りの「はかしてください」っていう言葉だけとれば、靴はいてもらってそこで終わりなんですけど、でもそれだけじゃなく、「靴をはかして」って私に言ってこられる、なにか話したいことじゃないですけど、なにか抱えておられる、なにか寂しい思いをされてるんじゃないかとか、それで頼りたい気持ちになってるんじゃないかとか、そのへんをいろいろ考えてた。今もち

ろん言葉の裏にあるものとかは考えるんですけど、その新人のときは学校で散々ね、実習とかで残存能力って言われてきて、入職して、職員の人に「この人はここまでできる」とかいろいろ教えてもらってた中で…だったので、1年目は特にこの人はどこまでできるのか、ADLを考える中で、でもそれだけじゃない何かを模索していたというか。(7番・女性)

高齢になってきたら、できなくなってくることもたくさんあると思うんですが、そこを助けていかなければいけないんだなと思って、入職当初は、3大介護、食事、排泄、入浴のその辺を気持ちよくしてもらえたら、いいなぐらいで、そこにこだわるというか、しばられていたんかなーと、忙しくて、もうそれしかできない時期が多かったんで、食事食べてもらって、排泄介助して、お風呂に入ってもらって、バタバタで1日が過ぎていくことばかりだったんで、入職当初は、だから、それに追われるばかりになって、何がしたいというのは、その次だったので、＜中略＞はじめは、しばられてた、こうあらねばならない…食事は全部食べなければいけないとか、夜ねれなくなるから、昼間起きてもらいましょうというような、基本的なことから柔軟性がでてきたら、「まあ、しんどいんやったら、横になってもらって、また食べれる時に食べてもらえばいいんじゃないか」という判断ができるようになったりしてきたら、楽になってきて、柔軟性が出る、こんな時はという知識が入ってきたり、技術も伴ってきて、柔軟にその方が過ごしたいように過ごしていただけるようなことができるようになった。新人さんが慌ててやっているところを、「そんなんせんでもいいよ」と言えるようになった頃が…私もちょっと介護のことができたという。(11番・女性)

ヘルパーの養成校に行って、実習があるんですよ、それに行ったときに、老人保健施設の認知症棟に行ったんですけど、だっ広い部屋に50人、40人くらいの利用者さんがおって、同じこと言ったり、で、それに対応する職員も「なんとかちゃん」とか呼んでたり、トイレの時間なんかずらずらっとトイレに並んで、口腔ケア、お風呂とかすごかって、「なんかすごいな！工場みたいやな！」と思ったんですよ。食事介助も2人、3人を相手に1人でやってたりとかして、「こんなんなるんや」って思って、そこでもあんまり認知症とかってよく勉強してなかったんで、わかんなかったんですけど、「介護の世界ってこんなんなるんや」って思って、で、ここの法人に来たら、まったく違うかったんです。そこはすごかったです。衝撃、ほんまに、「こんなんやろな」っていうイメージでいったら、ここは全然違くて(笑)。あの…認知症の人とか、普通の健常者の中に認知症の方もいるけど、ほんまにいろんな障害がある人が一緒に生活されてたり、サービスを利用されてる。笑ってるし、工場みたいじゃないし、なんでなんかなって思って、やっぱり理念があって、「あ、こういう理念なんだ。こういう運営方針なんだ。うわ、素敵やな！だからこういうケア、こういうお年寄りがいっぱいおれるんだ」と思って、だから「ここの法人で良かったな」と思うんですよ。それがすごい印象深かった。やっぱりそういう…後々聞いたら、ここの法人って個別ケアなんですよ、ユニットケアの個別ケアを実践している。前の見に行ったところって集団ケアなんですよ、「あ、そこの違いなんだ」と思って、個別ケアってよりその人らしく、特養やったら生活、それを支えと、「あ、それは素敵やな！」と思って、やっぱり理念と運営方針に助けられているなというところがありますね。この施設に入ってきた瞬間にいろんな気づきがあったりとか、介護観がパッと変わったんです。ほんまにあの老人保健施設を見て良かったと思います。(2番・男性)

4-3-4で触れたように「できなかったこと」が「できるようになっていく」語りの中で、職員が抱く介護観、介護の仕事に対する思いの変化も見て取れた。介護観・ケアへの思いの変化と、職員が抱く成長の実感に関連性の強いものであることがわかる。これは、第3章において実習生の学びについて検討した内容と重なる。介護観の醸成、自己の介護観の変化は養成課程を経て、現場に出ても職員の育

ちに深く関わっており、第 1 章で指摘した「介護労働には専門的な知識や技術だけでなく思想や倫理、人権意識が問われてくる」という専門性の内実を表している。

#### 2-4. 考察

ここでは聞き取り調査の結果をもとに「介護職の成長発達段階」を、先行研究の検討において提示した、全社協によるキャリアラダー（実践能力段階）を補足しながら検討する。

介護職員が自分を「新人」と感じていた時期はおおむね入職後 1 年であり、全社協が示したキャリアラダーに照らし合わせてみれば、第 1 段階の「福祉の基本的な理念や法令などを理解し、指導・教育を受けながら、基本的な実践を安全に行うことができる。法人・施設・事業所などの理念を理解するとともに、社会人としてのルール、マナーなどを理解・実践する」ことが求められる時期となる。聞き取り調査の結果を加味すれば、この「基本的な実践」とは入浴・排泄・食事のいわゆる三大介助を指し、さらに、サービス利用者・家族の個別性の理解と信頼関係の構築、介護に関わるスキルやテクニックの習得と個別ケアの実践も課題となってくる。

さらに第 2 段階は「担当する業務において、一人で（指示なしで）行うことができる。自己啓発に取り組み、自身の課題を解決することができる。チームの中での自分の役割を見だし、行動することができる。新任職員に対し、助言・指導ができる」ことが求められる。聞き取り調査の結果を踏まえば、これは入職後 3 年前後を迎える時期であり、先にあげた個別ケアに加えて、利用者主体の徹底、利用者の生活歴も踏まえた「その人らしい生活」の実現、いわゆる入浴・排泄・食事の三大介助にとどまらない「専門職の実践」が成長発達の要素として含まれてくるだろう。さらに、限られた人員と時間の中で業務をこなし、余裕をもって利用者と関わること、他職種も含めた周囲の職員と信頼関係を構築し、チームとして実践していくこと、自己の実践の意味や価値を理解することが成長発達段階のポイントとしてあげられる。

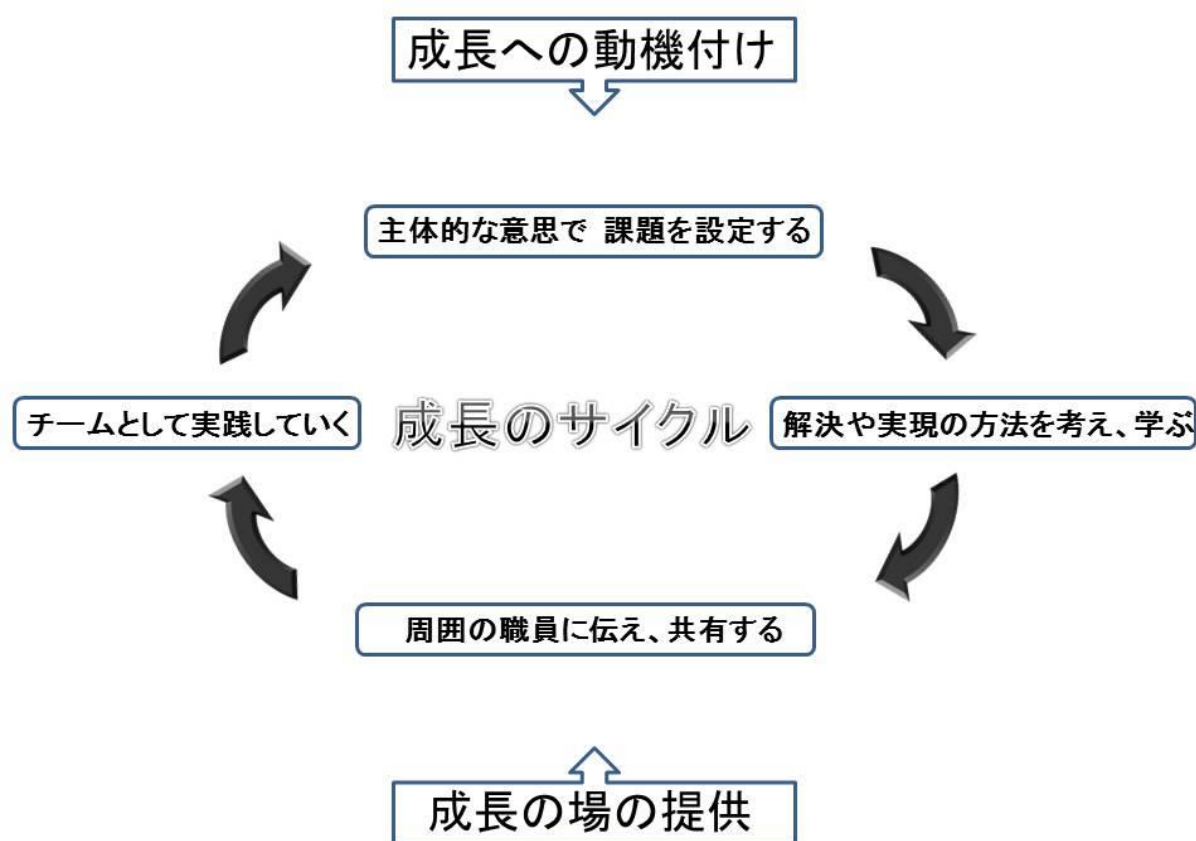
次に、第 3 段階は「高度な倫理観を持ち、自身の仕事を分析的に見ることができ、改善できる。研究活動・学会発表などにも取り組む。チームリーダーとして後輩などに対し指導・育成などを行うなど役割を果たし、上位者を支援することができる」ことが求められる。聞き取り調査の中では「分析的」といったワードは登場しなかったものの、「客観的に自己の仕事を見ることができた」との声があった。また、「研究活動・学会発表」への参加も多く見られた。そして、入職後 10 年前後、もしくはそれ以上勤務してきた職員が自己の成長として語った内容に共通していたのは、①主体的な意思で職場の課題を設定する→②解決や実現に向けての方法を考え、学ぶ→③学んだことを周囲の職員に伝え、共有する→④周囲を巻き込みながらチームとして取り組むというサイクルであった（図表 6-3 参照）。

たとえば、利用者 1 人 1 人の印象が薄れていかにように「積極的に課題を見つけて自分で考えていく」と語った 15 番・女性（勤続 11 年）や、「ピック病（前頭側頭型認知症の 1 つ）を患う利用者」に焦点をあてて、チームみんなでその利用者との関わりを考えている」と語った 12 番・男性（勤続 9 年）のように、チーム全体で意思で課題を設定しているケースなど、自らの問題意識から主体的に課題を設定していることがわかる。そして、それらの課題について研修の参加や多職種連携、様々な試行錯誤の中で解決の糸口を見出している。さらに、「人前で話すのは苦手であったが、勉強した内容を職場の人たちに伝えたいと思った」（8 番・女性・勤続 14 年）、「自分の試行錯誤の結果を職場のメンバーに記録を通じて共有する」（15 番・女性）等と語られたように、職場内での共有というプロセスを経て、チームでの実践につながっていく。こうしたサイクルは、単に一巡するのではなく、正のスパイラルを描いて繰り返される。そして、このサイクルには「成長への動機付け」と「成長の場の提供」が大きく関わっている。聞き取り調査からみえる「成長への動機付け」とは他部署・他施設の良い実践・先駆的な実践について情報を得ること、以前と比べて自分たちのケアの質が落ちていることへの危機感、より良いケ

アを提供したいという向上心など様々である。「成長の場の提供」としては、「いろいろな試みについて自由に挑戦できる」（15 番・女性）というように、実践に関する現場の裁量権が認められていること、それを職員が実感できることが前提である。その上で、学ぶ機会・共有する機会を保証することが重要となる。先に紹介した法人内外における実践報告は、まさにこのサイクルを言語化して整理し、他者に伝える試みであるといえよう。単に研修や学習会といった場が設定されるだけでなく、こうしたサイクルを繰り返していくことが成長し続けるポイントであり、求められる能力となることがわかる。

以上、実際に職員が感じている成長発達の要素やきっかけ、その段階について考察を行った。聞き取り調査の中では「入職後 4～5 年目以降は法人内外を問わず研修を受ける機会が大幅に減った」、「ギリギリの職員体制の中で日々の仕事をまわしており、研修に行ける余力がまったくない」との声も多くあり、研修への参加が困難なことから自身のスキルアップに行き詰まりを感じている場合、あるいは所属する法人に体系的な研修が整備されていない場合が少なくない。しかし、法人・事業所における理想的な人材とはどのような能力、技術、知識、倫理観を持った者なのか、そうした人材に職員が育っていく過程にはどのような段階でどのような働きかけがなされる必要があるのか、組織全体で共有される理想的な職員像と、それを実現するための道筋が明確になっていること。さらに、職員の成長とその契機を多面的に捉えることができれば、人材育成に行き詰まりを感じている状況の打開に、一石を投じられる可能性がある。

図表 6-3：介護職員の成長サイクル（筆者作成）



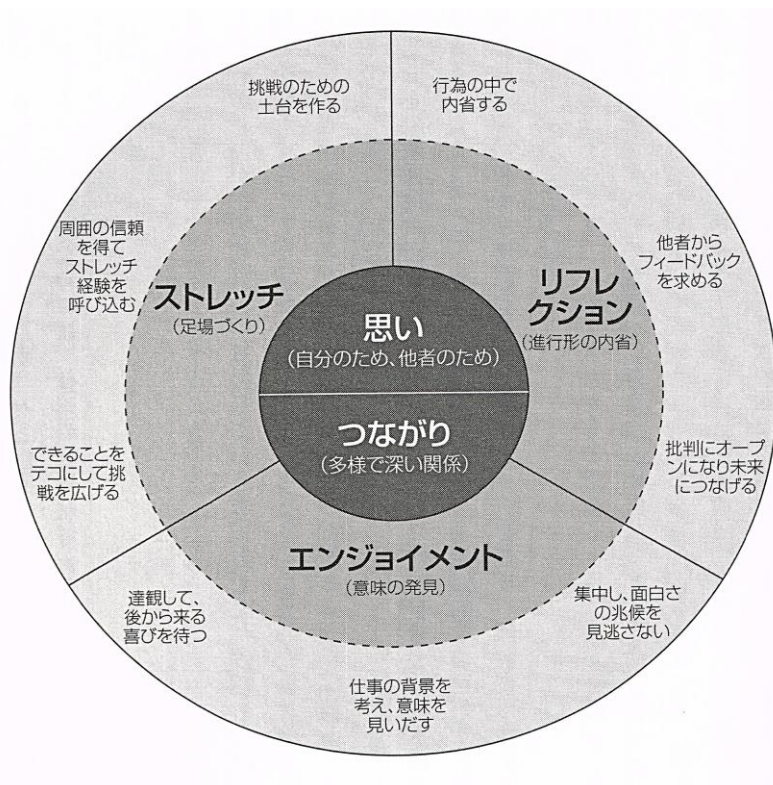
さらに、「経験学習」の研究分野との関連からも考察を行いたい。「経験学習」において、個人は①経験（視覚・聴覚などによってものごとを感知する）→②省察（経験により直感的に感知した事柄を振り返り、内面化する）→③概念化（内面化によって抽出された気づきをもとに、物事の本質をつかむ）→



④実践（本質をつかむことにより，新しい状況や条件のもとでのより応用的な実践につなげる）という経験学習サイクルの中で学び，成長していくことが明らかになっている（Kolb1984）．こうした経験学習を促すきっかけとして「新規性が高く，従来の能力が適用できず，新しい解決策を考えざるを得ないような問題に直面したとき」（松尾 2006：68）があげられているが，本研究をもとに検証すれば，介護現場においては職務内容や職位の変化といった「新規性の高い仕事」のみならず，自己の実践を振り返り，意味づけをしていく経験，また，それを他者に伝え，共有する機会（ターミナルケアや法人内外での実践報告），先駆的な実践に触れるといった経験も含まれるだろう．そして，実践の拠り所となる法人の基本理念や，現場職員の裁量性，人間関係といった職場環境が，経験学習サイクルに大きな影響を及ぼすという点も介護分野ならではの特徴だろう．

また，松尾（2011）は経験から学ぶ力の三要素として「ストレッチ」（問題意識を持って，新規性のある課題に取り組む），「リフレクション」（行為を振り返り，知識・スキルを身につけ修正する），「エンジョイメント」（仕事のやりがいや意義を見つける）の3つを挙げ，これらの要素が互いにつながりあい，循環するモデルを提起している（図表 6-4 参照）．そして，この3つの要素を自然な行動として身につけ，高いレベルで持続させていくための原動力として「思い」（仕事の信念）と「つながり」（他者との関係性）を挙げている．

図表 6-4：経験から学ぶ力のモデル



＜出典＞松尾睦（2011）『職場が生きる人が育つ「経験学習」入門』p.157 より引用

ここに本研究によって得られた知見を照らし合わせるならば，介護分野においては，利用者のもつ潜在的な能力を顕在化・開花させ，よりその人らしい豊かな生活を営んで欲しいという「思い」，介護福祉専門職としてチームの中で成長していきたいという「思い」，さらに，法人の基本理念に基づく実践，利用者の人権を保障していく使命感が成長の原動力となっていることがわかる．また，単に他者とのつながり・関係性ではなく，利用者との人間的共感・信頼関係を前提とした，相互に育ち合うという視点での

「つながり」、お互いの専門性を認め合い、チーム労働として展開していく職員同士の「つながり」が介護分野においては不可欠である。これらの「思い」と「つながり」から、「利用者理解の上で、ニーズを客観的・科学的に把握し、それをどう解決していくかを、利用者とともにチームとして考えていく」という志向が生まれ、成長の土台となる。

### 3. 小括：介護職員の成長と人材の定着

本稿の目的の1つは、介護福祉を担う職員たち自身が「専門職としての成長」をどう捉え、それをどのような出来事の中で実感しているのかを明らかにすることであった。聞き取り調査の結果、「日々の利用者との関わり」、「ターミナルケア」、「研修や指導を通じた学びの経験」、「職位や雇用形態の変化」、「法人内外での発表会・報告会」、「多職種連携とチームの成長」、「所属部署の変更や現場を離れる経験」など多様なきっかけの中で成長を実感していることがわかった。

さらに、上述した成長の実感に加えて、「法人理念を理解し、それに基づく実践をしている職員」が存在することが、自らの実践の肯定的評価、仕事へのモチベーションの向上、継続意識につながっていた。また、介護福祉士の養成課程を修了して入職した者と、そうでない者の間には、後輩や実習生への指導という局面で差が生じていた。たとえば先にも述べたように「介護過程」といった語を聞いたこともないような者にとっては、自分が指導者となることが養成課程における学習内容に間接的に触れるような機会となり、より主体的な学び、成長実感へとつながっていた。もちろん、養成課程を修了した者にとっても、後輩や実習生の育成は自分の実践の意味や価値を客観視する機会となっており、介護現場における実習生の受け入れについて、厳しい職員体制のもとでは十分に実習指導に力を注げない事業所が存在することは否めないものの、そこで働く職員の人材育成・専門職としての成長にとってはメリットの大きいものであることがわかる。

このように、介護職員が実感する成長には多くの要素が関わっており、それは多様な契機の中で生まれていることがわかった。昨今、研修を中心とした人材育成が注目される中で、育成される側である介護職員を主体に捉え、「専門職としての育ち」には研修のみならず多様な要因が存在することを明示できた点が本研究の意義である。では、高齢者介護の分野において「専門職としての育ち」を支える職場、人が学び育つ職場とはどのようなものなのか。職員の語りをもとに検討してみると、まず職場の雰囲気、職場環境の課題がある。周囲から肯定的な評価を得られる、実践に対する思いを職員同士で共有できる、たとえ失敗があっても許容され、職員みんなのものとして受け止められる、社会福祉や介護の理念、「介護は人権を守る仕事である」ということを実感できる、自分で課題を設定し、解決に向けた工夫や試みが受け入れられる。職員が自己の成長について振り返ったときに思い浮かべるのは、このような組織風土・職場環境であった。特に、先に述べた「成長のサイクル」を実現するにあたっては日常の介護サービスについて現場の裁量が保証されていること、職員の主体的・自発的な取り組みが尊重され、取り組んだことに対する適切な評価とフィードバックがあることが条件となってくる。さらに、法人の経営層と介護職員の間で理念や目的を共有すること、ワーク・ライフ・バランスも含めた働きやすい環境づくりに法人として取り組むこと、人材育成について職員個人の育成と多職種連携のチームの育成という2つの視点をもつこと、安定的な人員確保を図ること。先に述べた良好な職場環境を実現するためにはこうした法人として取り組むべき課題もある。そして、そうした法人の取り組みを支える政策的なバックアップも必要となるだろう。

## 終章 介護福祉専門職が育つ現場とは

### 1. はじめに—本研究の原動力—

実習指導担当者であり、研修・人材育成担当でもある男性職員の方に「現任研修は職員の成長の中でどのような位置づけになりますか？」とお聞きしたところ、「うーん…研修？ほとんど位置づいてないな！」と笑いながら答えてくださった。彼は、とても熱心に事業所内の職員の育成、実習生の指導を考えておられ、「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」のアセッサー講習も受講中とのことだったが、「介護職員の成長に関わる中心的な要素は研修ではない」と自身の見解をはっきり述べた。この言葉が本研究を進めていく上での原動力の1つとなった。「学び、育つ側を主体として人材育成を捉えてみると、違った世界が見えてくるのではないか」という思いが芽生えた。

### 2. 実習生・職員たちの学びと介護労働の専門性

第1章では、福祉労働について、人権保障を軸としながら、利用者と介護職の相互理解、対等で平等な関係性の中で、科学的・技術的な手段を用いて支援を行う専門的労働であることを指摘した。社会福祉労働の一領域としての介護労働は、こうした福祉労働の持つ特質、専門性を共有するものである。さらに、介護労働独自の専門性について考えてみた場合、1つは加齢や障害によって困難が生じるようになった人の生活の維持、日常生活動作（ADL）および生活の質（QOL）の向上を目的とするという点である。要介護者の個別性を理解したうえで、相手の「成長」につながるよう創意工夫する過程に、介護労働の専門性がある。そして、もう1つは介護労働が単に身体介護という形で要介護者の身体に働きかけられるだけでなく、様々なコミュニケーションを通じて要介護者の人格に働きかけ、その人がもつ潜在的能力を顕在化、開花させることを目的とするという点である。要介護者の残存能力を把握し、時に自立と依存の狭間で揺れ動く要介護者の気持ちに寄り添いながら、「その人ができることは自分です」ということに価値において、要介護者の発達や自律、自立を目指していくのである。そして、これら2つの目的を遂行する上で、介護労働者に求められるのは、要介護者を理解し、ニーズを客観的・科学的に把握し、それをどう解決していくかを、要介護者とともに、そして、周囲の職員も巻き込みながら考えていくことである。そうした介護労働の専門性は、実習生の学び、現場職員の学びの随所で捉えることができた。

第3章で触れたとおり、介護実習に関する先行研究は、養成校と実習施設が連携をしながら介護実習をいかに効率的に行うのか、実習効果の測定・評価、教授・指導の方法の検討が中心となっている。また、実習生自身が認識する自己の学び、成長については、これまで先行研究において、実習を通じた学生たちの気づきや、介護観の変化などの観点から捉えられてきた。たとえば、吉田ら（2015）は、「介護観の分析からみた介護実習の効果評価研究」として、介護観を「実習についての感情・思い」、「生活支援技術」、「介護に関する価値」、「利用者主体のケア」、「実習の態度」、「利用者像」、「介護過程」、「実習の場」というカテゴリーで平面的に捉えているが、本研究においては、個別ケア・利用者主体といった介護観の醸成が、実習生の自己覚知と利用者理解の上に成り立っていることを明らかにし、実習生の学びを構造的に捉えることができた。学生は介護実習を通して、自分の弱みや強み、価値観、考え方、仕事への適性や姿勢などを認識する、つまり自己覚知をしていた。また、学生は様々な利用者の思いや願いに触れ、利用者1人1人を理解すること、自分なりの利用者との向き合い方を模索している。実習経験者の語りからは、そうした自分自身への気づきと利用者理解を経ながら、自己の介護観や、介護福祉士としての倫理観・職業観の確立に向かおうとする姿を垣間見ることができる。

また、同じく第3章で検討した現場職員による実習指導を通じての学びについては、山本（2015）に

よる先行研究において、量的調査の結果から「実践の振り返り」、「施設の評価と職員教育」、「利用者支援の新たな視点」、「指導方法」、「養成校とのパイプ」、「仕事への愛着」の6因子が抽出されていた。本研究では、質的調査として同様の結果を導き出すことができた。さらに、介護実習によって実習生や介護職員だけでなく、施設利用者も変化し、育っていくという、いわば介護労働がもつ相互作用性を新たな知見として明らかにすることができた。

さらに、第4章では、法人レベルでの取り組みとして、特に1980年代から法人の経営層、現場職員、利用者が一体となって「処遇改善」、「施設利用者のより良い生活」を追究していたことを確認した。聞き取り調査を行った法人においては、「職員学習会」において「処遇憲章」の検討が、あるいは「職場内研修委員会」を中心に法人の「綱領改訂」がなされていた。利用者の生活を中心に据えて、自分たちの行動原則を、研修や学習会という場で確認するという試みが、サービスの質的向上とともに職員の育成につながっていることがわかる。「施設利用者のより良い生活」の実現のために、法人内で学びや討議の場を設け、全国的にも、たとえば「おむつはずし」といったような様々な試みがなされていた。そうした取り組みを人材育成という観点から広く捉えることができたという点も本研究のオリジナリティの1つである。

第2章では、介護人材の育成に関わる政策の展開を、国家資格制度である「社会福祉士及び介護福祉士」法の制定と、それに伴う養成カリキュラムの変遷を軸に概観した。そこから明らかになったのは、人材育成に関わる制度・政策が、現場で働く職員たちの声を十分に拾い上げて展開されたものではなかったということであり、それは介護福祉士資格創設の際にも顕著にあらわれていた。さらに、昨今の人材育成政策の展開においては、その前提として「成長産業分野」としての「福祉・介護サービス」という視点が一貫しており、上述したような現場における人材育成の多様な営みを踏まえたものなのか、疑問が生ずる。

本論文において、明確になったことの1つは、介護現場での学びは、利用者と職員との関係、あるいはそこに実習生を含めた3者の関係、職員集団の中での関係、そうした関係性の中での相互作用、共同性の中で、お互いが共に育ち合うというプロセスにおいて実現されているということである。これは実習生の学びにも、現場職員の学びにも、共通して確認できる点である。つまり、利用者と職員の間で生まれる相互作用・共同性という介護労働・福祉労働の特性に立脚することで初めて介護職の成長を捉えることができるということである。

しかし、介護保険制度が導入され、利用契約制度となってから、利用者と職員の関係性が変化し、こうした学びの環境に影響を与えているということにも触れておきたい。サービスの供給主体が多様化した結果、「福祉・介護サービスの世界の原理・原則が民間企業の参入によって変化してきており、介護職といってもあくまでも営利事業であるという立場に立ち、市場経済・市場競争、コスト意識、組織的行動、顧客対応、営業マインドなどの考え方を理解しなければならない」（田島 2007：150）事態となっている。応益負担によって利用者自身の感覚も「サービスを消費する顧客」となり、人権保障としての「より良い生活」への追求が「顧客満足度の向上」<sup>59</sup>へと変質する中で、職員の学びの場にも変化が生まれたと推察できる。また、施設利用者の要介護度が重度化し、利用者自身の声が拾い上げにくくなっているという現実もあるだろう。そうした背景の中で、利用者と職員の相互作用、共同性の中で共に育ち合うという土壌が形成されにくくなってきているという現実もまた、踏まえておかなければならない。

---

<sup>59</sup> たとえば2001（平成13）年度の全国老人福祉施設研究会議は「顧客満足サービスはできていますか」がメインテーマとして開催されており、第7分科会において「顧客満足の介護サービス」として報告、議論が展開されている。

### 3. 「現場での学び」とそれを支える条件

これまで介護分野における人材育成についての先行研究は、介護職を対象とした研修について検討したものが多く、その内容としては、おおむね特定の施設や機関における職場内・法人内研修の内容や実施率が対象となっており、個別事例を対象とした研究が中心となっている。そして、その多くが「雇用管理としての人材育成」という観点に立脚したものである。

永田（2015）は「現在の混沌とした人材育成における方法のままでは、雇用している側の都合のよいキャリアパスの作成やそれに基づく人材育成が展開されてしまう危険性がある」として、「経営者や専門家によるトップダウンによる開発によらない、人材育成担当者、経営者、職員等が、互いの成長としてのカリキュラムを作り出すプロセスを重要視」（永田 2015：220）する視点を提起している。そして、利用者の「生活の場」である社会福祉施設・機関等を、職員の「学習の場」「教育の場」と捉え、「学習の場」と「教育の場」をつなぐ概念として職場研修カリキュラムを位置づけ、そのデザイン方法について検討を行っている。このように、利用者にとっての「生活の場」そのものを職員の「学習の場」「教育の場」として捉えた研究は永田を除いてはほとんど見当たらない。永田による研究は「カリキュラムマネジメント」という概念から職員の質的向上の方策を検討したものであり、本研究とは目的が大きく異なるが、立脚している視座は共通点を見出すことができる。

第5章においては、福祉人材の育成に関する取り組みの一例として、全国社会福祉協議会の「キャリアパスに応じた生涯研修体系」、日本介護福祉士会の「生涯研修体系」、厚生労働省の「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」の3つを取り上げ、全国規模で業種を超えて広範に展開されている昨今の研修システム、人材育成の仕組みについて考察した。全国老人保健施設協会や特定施設事業者連絡協議会といった各団体においてもキャリアパスモデルの構築の試みが展開されているが、これらに共通するのは、キャリアパスに応じた職務と能力を設定し、それに応じた人材育成の体系について研修を中心として整備していくという方向性であり、雇用管理の一環としての位置づけである。しかし、雇用管理としての人材育成、「できる・できない」という職業能力の側面のみで介護職の成長を捉えようとするならば、介護職が内面的・主体的に成長に向かおうとする力の拠り所を見落としてしまう。また、介護職員の働きかけによって利用者がどう変わっていくのか、相互に育ち合う姿も捉えることができない。介護労働の専門性や特質をも踏まえた総合的観点、そして、介護職員を主体とした観点からのキャリアパスの構築が求められている。

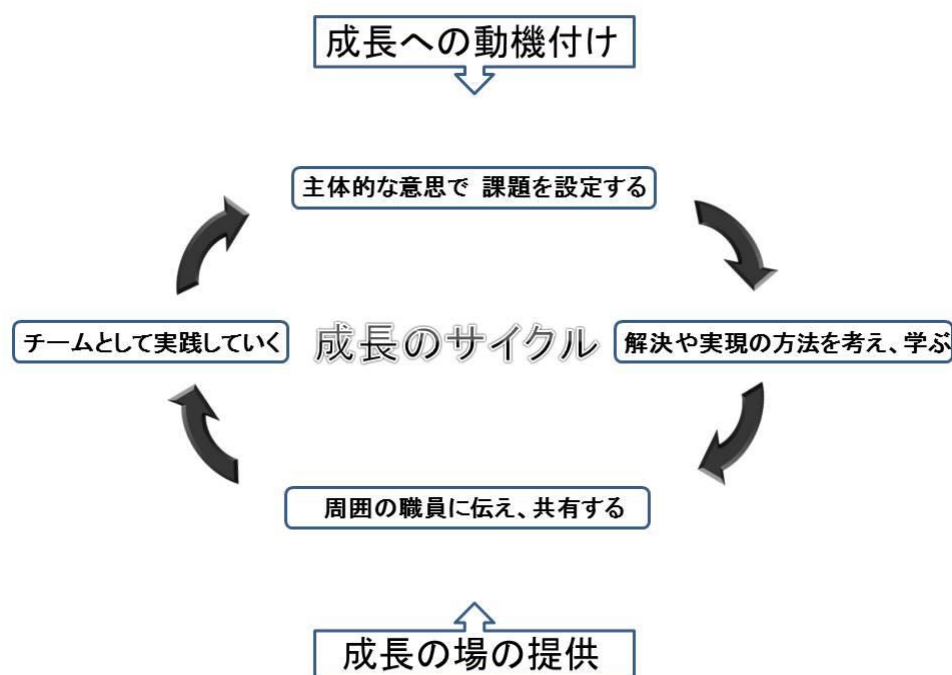
本論文の第6章においては、介護職員を「成長の主体」として捉え、「ワークプレイスラーニング」の概念から、介護職員の「現場での学び」に焦点を当てた。介護福祉を担う職員たち自身が「専門職としての成長」をどう捉え、それをどのような出来事の中で実感しているのかを、インタビュー調査をもとに検討した。その結果、日々の利用者との関わり、ターミナルケア、研修や指導を通じた学びの経験、職位や雇用形態の変化、法人内外での発表会・報告会、多職種連携とチームの成長、所属部署の変更や現場を離れる経験など、従来のOJT、OFF-JT、SDSといった研修形態に留まらず、多様なきっかけの中で学び、成長を実感していることが明らかになった。また、介護職員の成長には、①主体的な意思で職場の課題を設定する、②解決や実現に向けての方法を考え、学ぶ、③学んだことを周囲の職員に伝え、共有する、④周囲を巻き込みながらチームとして取り組むというサイクル、正のスパイラルが存在していた（図表終-1参照）。

このサイクル全体を捉えることが、今後の人材育成を考える上で重要となる。従来、人材育成の方策として積極的に語られている現任研修は、あくまで成長のサイクルを支える要素の1つであり、その成長のサイクルを支えるための条件を整備していくことが必要となる。こうした点も含めた人材育成の展望を示せた点が、従来の研究には見られなかった新たな知見である。いくら、階層別に求められる能力を設定し、それに対応した研修体系の仕組みを構築しても、職員が日々の実践の中で主体的に課題を設



定し、利用者に寄り添い、共に育ち合いながらより良い生活を目指していく志向がなければ、職員の成長を期待することはできない。「経験学習」の原動力となる「思い」(松尾 2011) への着目が必要である。そして、たとえ研修で何かを得ることができたとしても、それを言語化し、周囲の職員に伝えて共有し、さらにチームとして実践していくことができなければ、「わかる」を「できる」につなげていくことは不可能である。

図表 終-1： 介護職員の成長のサイクル (筆者作成)



では、高齢者介護の分野において、この成長のサイクルを支える職場、人が学び育つ職場とはどのようなものなのか。職員の語りをもとに若干の考察をするならば、まず職場の雰囲気、職場環境の課題がある。周囲から肯定的な評価を得られる、実践に対する思いを職員同士、多職種連携の中で共有できる、たとえ失敗があっても許容され、職員みんなのものとして受け止められる、社会福祉や介護の理念、「介護は人権を守る仕事である」ということを実感できる、自分で課題を設定し、解決に向けた工夫や試みが受け入れられる。職員が自己の成長について振り返ったときに思い浮かべるのは、このような組織風土・職場環境であった。特に、「いろいろな試みについて自由に挑戦できる」ことが仕事の楽しさとして語られたように、先に述べた成長のサイクルを実現するにあたっては日常の介護サービスについて現場の裁量が保証されていること、職員の主体的・自発的な取り組みが尊重され、取り組んだことに対する適切な評価とフィードバックがあることが条件となってくる。さらに、法人の経営層と介護職員の間で理念や目的を共有すること、ワーク・ライフ・バランスも含めた働きやすい環境づくりに法人として取り組むこと、人材育成について職員個人の育成と多職種連携のチームの育成という2つの視点をもつこと、安定的な人員確保を図ること。先に述べた良好な職場環境を実現するためにはこうした法人として取り組むべき課題もあるということが確認できた。

2017年1月に実施される介護福祉士の国家試験の受験申込者数が、前年度の半分の約8万人に激減

したと発表された。「実務経験ルート」の受験者に対し、受験資格として実務者研修が義務付けられたのが要因とみられる。一方、介護福祉士を養成する全国の大学や専門学校などでも、定員に対する入学者の割合が約 46%となる（2016 年度）など、深刻な事態となっている。もはや介護福祉養成教育そのものの存続をおびやかしているといっても過言ではない。

「社会福祉士及び介護福祉士法」が制定されてからこの 30 年間、介護職員の労働権を保障し、現場における実践の蓄積をより高めていくような制度的バックアップもないまま、介護職員は冷遇され続けてきたのではないだろうか。その結果が、昨今の深刻な人材不足、養成教育の危機を招いたと見てはいけないのだろうか。国が課題としているキャリアパスの構築と、それを支える人材育成の体系ももちろん重要であるが、まずは、熟練者を目指していくことを阻むような雇用形態（非正規雇用）と低賃金の問題を早急に解決すべきであるということにも、本研究を踏まえて改めて強調しておく。

#### 4. 本研究の限界と残された課題

最後に本研究の限界、残された課題について述べておきたい。第一に、本研究は介護職員もしくは学生自身の立場から捉えた主観的な語りのデータを中心に検討しているため、データの欠如や歪みが存在する可能性があり、また調査対象が限定されているため結果が一般化できない側面がある。今後は、調査対象者の拡大および混合研究法による研究デザインを検討し、本研究で示唆された内容の検証が求められる。

また、先に示した成長のサイクルを支える職場環境や法人の課題を考えるにあたっては、政策上の課題もあると考えられるが、本研究においては十分に触れることができなかった。2000 年にスタートした介護保険制度においては、その後 3 年毎に介護報酬の改定が行われたが、特に 2003 年度および 2006 年度のマイナス改定は、介護事業者を経営の先行きが見えない状況に陥れた。国は社会福祉事業体に様々な形で「経営努力」を求める一方で、たとえば「介護職員処遇改善交付金」における「キャリアパス要件」からもわかるように、介護職員に対して各組織における昇進の道筋を提示し、能力や資格、経験などに応じた処遇をおこなうことも事業者に求めている。魅力ある職場環境をつくり、介護人材の確保・定着につなげてほしいというのが国の意向であるが、それを実現するための条件は制度によって保証されているとは言い難い。インタビュー調査においても 5 年以上の長期に渡る勤務の中で、次第に利用者に対して多角的なアプローチができるようになったにも関わらず、ここ数年特に職員不足を理由にそれが実践できなくなっていることがストレス・離職への志向をもたらしっていると語られている。職員の成長、専門性の向上とその発揮には、そうした人員配置などを含む労働条件・環境の整備・改善が前提として政策的・制度的課題となるが、その点についての検討は今後の研究課題となる。

本研究において、想定していた介護福祉専門職の成長というのは、あくまで熟練者、介護のエキスパートとしてのものであった。しかし、介護福祉専門職のキャリアパスとして熟練者だけでなく、マネジメント職・管理職が設定されていることを鑑みれば、それを目指した職員の成長というものも捉えなければならなかったという点も、本研究に残された課題となる。個別ケアに支えられる「利用者にとってのより良い生活の実現」だけでなく、たとえば職場の労務管理体制の構築、事故や苦情のマネジメント、健全な組織風土の構築など、介護福祉の現場で組織の管理や仕組みづくりの担い手として成長していく職員たちの学びにはどのような要素が関わり、成長を促すきっかけとして何が想定されるのか。この点についての検討は今後の課題としたい。

## 補論 戦後の社会福祉政策の動向と福祉労働

### 第1節. 敗戦直後の社会福祉労働研究（1945年～1950年前後）

#### 1-1. 敗戦直後の社会と従事者の実態

戦後、日本はGHQ（連合国軍総司令部）の指導の下で、封建的・軍事的な社会・政治体制の解体を目的とした民主化政策の一環として社会福祉の民主化が進められた。日本盲人会連合、全日本ろうあ連盟、日本患者同盟などが結成され、戦時体制を支えた運動体も民主化・非軍事化の中で再生している。また、新憲法が公布され「生存権」が規定されることにより、いわゆる「権利としての社会福祉」が明文化された。権利性の強調という政治的配慮もあって、社会事業にかえて社会福祉という用語が徐々に用いられるようになり、1951年には「社会福祉事業法」が制定され、社会福祉という用語が公の場で使われるようになっていく。

従事者対策としては、専門職を念頭に大学等で社会福祉専攻の学科が設置され、現任教育の講習会なども開催されている。また、1950年には「社会福祉主事の設置に関する法律」が施行されるなど、主に生活保護や児童福祉に従事する職員の資格化、訓練、養成に国は重点を置いた。しかし、戦後の混乱という現実の中で従事者が働く条件は極めて劣悪であり、従事者の非人間的な生活と労働条件、封建的な施設運営といった戦前課題の克服も重要な課題であった。こうした当時の従事者のおかれていた現実が窺えるのが今岡健一郎による論稿である。今岡は1947年「社会事業従事者の教育」の中で、社会事業の担い手に若年層が非常に少なく、後継者が十分にいないことを指摘し、社会事業が若年層の魅力となり得ていない原因を戦前からの歴史的考察の中から以下のように述べている。「精神性の不当な強調と、現実的経済的貧困と、そして近代的社会事業としての合理化を阻まれた日本社会事業は、青年に求めるに、又興りえるに、余りにも大きな近代的合理的精神の犠牲と『健康にして文化的生活』など思いも及ばぬ俸給とを以てしたのである」。また、「精々国家予算歳出中の僅か数パーセントを社会事業関係に支出するのみで、社会政策の代替をも行わせていたのであるから、日本社会事業そのものの経営が困難であるのは当然であった」と従来、社会事業の財政基盤が脆弱であったことを明らかにしている。さらに今岡は当時の社会事業において無給で働く人が多いことを指摘し、「精神性の病的重視」、「社会事業そのものの要救護性」といった言葉を用いて批判し、人間の限界に近い過酷な労働実態があったことを示唆している。

#### 1-2. 従事者問題の検討

戦後、初めて日本人が公式の場で従事者問題を論じたのは1945年10月の全国社会事業大会においてであった。しかし、そこでは現場で働く従事者自身によってその問題が語られることはなく、従事者たちは主体的に自らの問題として議論を交わさず、積極的な参加の姿勢もあまり見られなかったという。これは労働問題としての認識が従事者自身の中で充分になされていなかったことが要因であったとも考えられる。社会事業従事者を労働者との関係において捉える視点が従事者自身にも経営者の大部分にもなく、むしろ聖職者と捉える傾向の方が強いというのが現実であった。

では、この時期の従事者についての理論的追求はどのようなものであったか。暉峻義等は1949年「社会事業家論」において、社会事業の目的や社会事業家の責務について述べている。暉峻は不平等などといった現実との闘いが社会事業家の存在を価値づけるものであるとし、「人々が、相互に、他人の生活について責任をもつ」社会生活の実現が社会事業の究極の目的であるとしている。そして、「社会事業家たることの最も基本的な要件は、厳正な意味における科学的検討——社会的現実を歴史的、具体的関連において把握することに努力し、社会的不幸の原因についての全資料の系統的集積の仕事である」とし、さらに「社会事業家が慈善家、博愛精神にのみたよることは最早適切な行動ではない」と述べている。



しかし、こうした論考と先の今岡が述べていた内容とを照らし合わせて見てみると、暉峻のいう理想像と今岡が語る現実には大きな隔たりがあったことがわかる。当時、社会事業家や従事者にとって問題であったのは、暉峻が指摘するような科学性ではなく、依然として濃厚に残存していた慈善的・奉仕的な認識と劣悪な労働条件であったといえる。戦後の混乱期においては何よりも、戦前の労働観の克服が課題であった。

## 第2節. 経済成長と社会福祉労働研究（1950年代）

### 2-1. 高度経済成長期と社会の変化

1950年に勃発した朝鮮戦争において、米軍の後方支援を担った日本は工業生産が急速に伸び、戦後の経済的復興に弾みがついた。1951年にはサンフランシスコ講和条約がアメリカを中心とする連合国と日本の間で締結され、翌年に日本は独立を回復した。

こうした中、敗戦直後における生産活動の崩壊・停滞は1950年代に入ると企業の急激な設備投資や技術革新によって回復を遂げていき、1956年の経済白書においては「もはや戦後ではない」と宣言された。こうした経済成長の背景には、政府による公共事業支出や通産省による経済指導があり、1955年の経済自立5ヵ年計画や1957年岸内閣の長期経済計画などにより工業発展の基盤整備が本格化している。高度経済成長期へと入っていくこの時代は電気機器産業の市場が急激に拡大し、いわゆる「三種の神器」が普及した。人々の生活が便利になっていく一方で、貧困や生活問題も深刻化し、1950年代後半からは重化学工業の発展が自然環境の破壊をもたらす、都市問題・公害問題も発生している。

また、この時期には社会福祉に関連する訴訟が提起され、1957年には「適正化」処遇が進む生活保護が生存権を保障していないとして、朝日茂が厚生大臣を訴えた。この訴訟の背景の1つに1954年の日米相互防衛援助協定（MSA 協定）の調印と自衛隊の発足による防衛費の増大に伴って社会保障費が削減されたことがあげられる。そうした中で「人間が人間らしく生きたい」という願いは、日本患者同盟などによって支持され、やがて国民的な広がりとなり、いわゆる「朝日訴訟運動」として展開された。朝日訴訟は「人間裁判」とも呼ばれ、社会保障の権利性、生存権保障の水準とありようを改めて問うこととなった。さらに朝日訴訟は社会福祉に従事する者に対して、国の政策を従順に遂行していくことだけが適切な援助であるのか否かということ問いかけるきっかけになったといえる。社会福祉に従事する者の援助活動は少ない措置費という制約の中で行わざるを得ない状況にあり、社会福祉従事者たちは自らの仕事のあり方を考えることが求められていった。

### 2-2. 社会福祉研究の動向と従事者論

この時期の社会福祉研究の動向について見てみると、1952年1月～1953年1月に大阪社会福祉協議会機関誌『大阪社会福祉研究』誌上で「社会福祉事業本質論争」が展開され、1955年の日本社会福祉学会の大会テーマは「社会福祉事業の本質について」であった。この「本質論争」は、社会福祉の本質をめぐっての理念的論争であり、社会福祉における「政策と技術」を問うものであった。また、1953年1月～1954年2月には『社会事業』誌上で「公的扶助サービス論争」が展開されている。これは「社会福祉をめぐっての論争を具体的実践の場で検討したもの」であり、「社会福祉労働をめぐっての、現場をふまえたうえでの論争の最初のものであった」（河合1979：71）と位置づけられている。高度経済成長が進む中で人々の生活問題が深刻化していくにも関わらず、国は社会福祉に対する支出を削減していたため、現実の社会福祉事業は後退を余儀なくされた。このように理念と現実の乖離が拡大する中で「社会福祉事業とは何か」が問い直される状況にあったことが、これらの論争の背景であった。

このように社会福祉の「本質規定」をめぐり論争が展開された時期は、「数多くの社会事業に関する論文の中で、従事者論はつねに片隅におかれていた」（鷺谷1968：29）とされているが、少数ではあるも

のの従事者問題を理論的に取り上げた論稿がある。たとえば 1951 年には孝橋正一と小川政亮が大阪社会事業短期大学編『社会事業講座』において従事者問題に触れている。孝橋は『社会事業講座』の「社会事業概論（上）」で、「社会事業活動は社会事業家の主体的実践を媒介として行われるものであるが、近代的社会における社会事業家の中心部分は原則として雇用関係に立っている人達」であり、「社会事業家は今や専門的特殊能力を身につけた俸給、賃銀生活者として社会的に存在している」として、社会事業に従事する者も労働者であることを確認している。その上で「やがて社会事業家の雇用＝労働条件や労働組合＝労働運動の諸問題を社会事業における重要な課題の一つとして提起しないではおかないであろう」として、社会事業に携わる者と労働組合との結びつきの必要性を論じている（孝橋 1951：11）。また、小川は「社会事業に於ける人権」の中で社会事業家を「人権を守る者」とし、自己の生存権保障の充実に要求する力が乏しい人たちの人権保障に努力すべき任務を社会事業家が有していると述べている。そして「社会事業家も労働の権利を有し義務を負うところの者、即ち自らの労働権保障を要求すべきものであり、そのためには組合を結成しうべきことも当然である。そしてそれによって広汎な労働組織の一翼に連なることができ、また大衆の支援を得ることもできる」（小川 1951：35）として、社会事業家がもつ権利にも言及している。また、小川は先の「公的扶助サービス論争」においても、社会事業従事者の組織化について触れている。小川は「社会事業サーヴィス論の意味」の中で、社会福祉主事による「保護獲得」のための相談こそが意義ある民主的態度としてのサービスであるとし、こうしたサービスは自己の労働の価値貫徹を目指して労働条件改善のために結集し闘うところから生まれてくると述べている。

そして、この時期には浦辺史、鷺谷善教らによって、社会福祉に従事する者は専門職であると同時に運動家であるとする論も提示されている。鷺谷は 1952 年「社会事業従事者のあり方」、1954 年「社会事業家の諸問題」等において、社会事業従事者について追究している。鷺谷は社会福祉の対象者の権利保障との関連で、従事者の問題を捉える視点を提起し、社会事業界全体に封建的要素が残存しているために職場の民主化や対象者の福祉充実に立ち遅れていることを指摘している。そして、「経営者と従事者に共通の問題、たとえば、社会保障費削減の問題、保育所の措置費、定員制等の問題については共同闘争が可能であり、また必要でもあるが、このような問題への積極的参与は従事者の地位を高め、従事者の組織をつくる可能性を生み出すであろう」（鷺谷 1954：133）として、従事者組織の結成を展望している。一方、浦辺史は 1957 年「社会福祉事業職員の問題」において、戦後、職業分類上では社会福祉に従事する者が「社会福祉事業専門職員」として、専門的技術的職業従事者の中に位置づけられるようになったにも関わらず、特に民間施設職員の社会的地位が低いことを指摘している。浦辺はその原因として、①職員自らが自己の職能を正当に評価しておらず劣等感や卑屈な態度があること、②社会福祉事業職員の経済生活が極めて低いこと、③社会福祉事業は民主化の立ち遅れた分野であり、労働組合活動を行うことが困難であること、④施設経営の私的恣意性と事業の公共性との矛盾が施設職員の仕事に対する熱意と能率を阻害していること、の 4 点を社会福祉の歴史性を踏まえながらあげている。その上で、「社会的資源の乏しい日本の現実においては社会福祉事業職員は人間関係の技師であるとともに社会改良のために国民運動家としての使命を併せもつことがつよく要求されている」（浦辺 1957：38）として、社会福祉事業の職員は専門家であり運動家でもあるという二面性をもっていることを指摘している。

### 2-3. 労働者の組織化と専門職化

現に鷺谷や浦辺らは従事者の組織化に携わっており、1950 年代に入ると、一部の従事者は自ら働く条件の改善のために団結し、自主的組織も見られるようになる。1953 年には唯一の全国的な社会福祉従事者の単一組合「日本社会事業職員組合」（日社職組）が結成された。この日社職組主催の保母懇談会を契機にして同じ年に「東京保母の会」が発足しており、やがてそれらの保母の自主的組織は全国的組織を

求めて、全社協保母の会（1957 年）などに発展していった。そうした自主的組織による運動の成果かは定かでないが、1954 年には千葉県と神奈川県において職員の退職共済制度が発足する動きも見られた。また、1956 年前後には「六大都市職員組合民生支部協議会」が全日本自治団体労働組合（自治労）を中心として結成され、「社会福祉労働者の労働条件改善と社会福祉の充実を」というスローガンのもと各市で活動が始まっている。1950 年代後半には日社職組や各地保母会、社会福祉協議会を中心に、従事者の実態が調査され、特に民間施設労働者の長時間労働や勤務条件の劣悪さが明らかにされた。

こうした社会福祉従事者の置かれていた現実、生活実態からの要求による労働組合や職員団体の形成・運動の一方で、専門職成立の条件としての職能団体を形成しようとする動きもあった。たとえば 1950 年には戦後最初の専門職団体とされる愛知県医療社会事業協会が発足し、1953 年には、「日本医療社会事業家協会」創立総会が 300 人もの参加者をもって開催されている。また、1955 年には日本 YMCA 同盟会館にて「日本社会事業学校連盟」が結成され、専門職養成の機関としてカリキュラム問題の検討を中心に活動が始まっている。社会福祉領域で働く者の生活と権利を守ろうとする動きの一方で、専門職を追求する動きが芽生え始めたこの時期以来、「資格化」と「実態改善」の 2 つの追及がなされ、この 2 つの運動は互いに統合されることなく微妙な距離を保って並存していくことになる。

### 第 3 節 社会福祉運動の発展と社会福祉労働論研究（1960 年代～1970 年代半ば）

#### 3-1. 高度経済成長と国民運動の高揚

1950 年代半ばから度重なる好況期を迎えた日本は、1968 年には国民総生産（GNP）が資本主義国家の中で第 2 位に達し、この一連の経済成長は「東洋の奇跡」とも言われた。しかし、1973 年に第 4 次中東戦争が勃発し、石油輸出国機構（OPEC）が石油輸出の削減を宣言したため、石油を輸入に依存する日本の経済は大きな打撃を受けた（石油危機）。ここで 20 年近い高度経済成長期は終焉を迎え、低成長の時代へと入っていった。

この時期には産業構造が大きく変化し、都市化や核家族化が進む一方で、都市の過密問題や農村の過疎問題も話題となった。1970 年には高齢化率が 7.1% となり、高齢化社会を迎えたとされた。社会福祉の対象である生活問題は、所得・収入不足に対する経済的支援を必要とするものが依然として残りながら、一方で、新たに社会的支援を必要とする多様な問題が広がった。また、1950 年代後半からは薬害問題が現れ、1960 年代には公害問題が深刻化し、水俣病やイタイイタイ病、四日市ぜんそくといった公害病が発生、企業や政府の責任を追及する市民運動が展開されることとなった。1960 年には岸信介内閣が日米関係を軍事から経済の相互協力に広げるために日米安全保障条約を改定する動きを見せたため、国民の安保闘争が広がった。この条約改定は社会福祉労働者の生活と権利を背後から大きく拘束する恐れがあるとして、日社職組、東京都保母の会有志、保育問題研究会ら 7 団体は「日米安全保障条約に対する反対声明」を公表し、社会福祉関係者の賛同を求めた。結果的にはこの安保闘争は敗北という形で終わったが、国民の運動はこれを機に前進し、看護従事者が労働条件の改善を求めて「病院スト」を行うなど、社会保障分野での運動が広がった。こうして様々な運動が広がり、経済成長優先政策への批判が高まると、1970 年代前半には、革新勢力が福祉政策・憲法擁護や反公害を訴え、保守系の首長を破り、革新自治体が成立している。京都府の蜷川虎三、東京都の美濃部亮吉、大阪府の黒田了一など大都市圏での革新系知事や非自民首長が多く誕生し、革新自治体の下での福祉施策の充実、自治体の福祉施策を担う福祉労働のあり方を問い直す契機にもなった。また、革新自治体を中心とする自治体単独の社会福祉事業は、施設福祉サービスを中心とする国の制度を補うかたちで、在宅福祉サービスに重点が置かれ、1970 年代半ば以降に展開される在宅福祉サービスの先駆けとなった。

### 3-2. 当事者運動と研究運動の展開

この時期、当事者や親の会や住民運動も活動を活発化させている。すでに 1952 年には知的障害児の親たちの組織である「精神薄弱児育成会」が結成され、1957 年には脳性マヒ者の青い芝の会が結成されており、これは差別的な障害者像に対する運動の典型として拮がったとされている。1960 年代に入ると、全国肢体不自由児父母の会連合会（1961 年）、全国言語障害児をもつ親の会（1962 年）、全国心身障害児を持つ兄弟姉妹の会（1963 年）、重症心身障害児（者）を守る会（1964 年）、ダウン症親の会（1964 年）、全国精神障害者家族連合会（1965 年）、難聴幼児を持つ親の会（1965 年）、自閉症児親の会（1967 年）等、親や家族を中心として相次いで当事者組織が結成されている。1970 年代以降は、特に障害者自身が立ち上がる「障害者解放運動」が展開され、1980 年代のノーマライゼーションの動きに影響を与えた。また、生活保護分野では朝日訴訟に続き、1968 年には牧野訴訟、1972 年には堀木訴訟が起きた。これらの裁判は地裁判決が原告の訴えを認め、高裁・最高裁で逆転判決になることが多かったが、少なからず社会保障・社会福祉運動や福祉施策の改善にも影響を与えた。

そして、研究運動も 1960 年代後半から数多く見られた。1963 年の公的扶助セミナーを契機として発足する全国公的扶助研究会（公扶研）、戦後 1953 年に活動を再開した全国保育問題研究会協議会（保問研）、1967 年に結成された全国障害者問題研究会（全障研）、1972 年に発足した児童福祉施設問題研究会（のちに全国児童養護問題研究会、養問研）が活動を発展させている。これらの研究運動は客観的な事実から出発し、現実にある問題をどう解明し、さらに解決していくかという、実践的な立場にたつものであり、社会福祉領域に携わる労働者と対象者の関わり合いを、経験主義的な個人的労働から科学的な集団的労働へと転換させていく役割を担った。また、制度とその運用が検討されると、労働者の立場からその研究成果の実現を目的として、当事者との連帯関係が模索され、それは行政に対する政策要求へと高められていった。

### 3-3. 福祉政策の展開と労働条件・専門職化問題

生活保護法に始まる福祉三法体制は、1960 年代に入ると知的障害者福祉・高齢者福祉・母子福祉を含む六法体制へと整備されていった。

また、1960 年代には、1950 年代から引き続いて社会福祉の専門職を志向する動きが見られ、ソーシャルワーカーの身分の確立や資格の制定を目指した活動がこの時期には見られる。たとえば 1960 年には「日本ソーシャルワーカー協会」が、1964 年には「日本精神医学ソーシャル・ワーカー協会」が結成されている。また、日本医療社会事業協会は専門職化への運動の中で専門職としての要件を検討し、1961 年には「医療ソーシャル・ワーカー倫理綱領」を決定している。1962 年には「社会福祉士」制度を構想した「資格基準に関する小委員会」の中間報告発表が、東京都社協民間社会福祉事業従事者処遇調査委員会よりなされた。しかし、1960 年前半のこの時点では厚生省には社会福祉労働者の身分や資格問題を長期計画の中で位置づけようとする気配は見られていない<sup>60</sup>。

六法体制、国民皆年金へと福祉政策が展開される中で、特に 1960 年代後半から 1970 年代前半にかけては社会福祉施設の量的整備も進み、施設数やそこに従事する社会福祉労働者の数が増え続けていった。1971 年には「社会福祉施設緊急整備五ヵ年計画」が出され、施設福祉型サービスの拡大が課題とされた。厚生省「社会福祉施設調査」によれば、1965 年から 1975 年の 10 年間で社会福祉施設数・従事者数は、ともにほぼ 3 倍にも増加している。

しかし、こうした量的整備が進むも質的な発展は見られず、施設労働者には深刻な健康被害が蔓延し、過酷な勤務時間や低賃金から利用者の生活を保障する援助がままならない状態が依然として続いていた。

<sup>60</sup> 厚生省大臣官房総務課広報室監修の『厚生』や 1961 年の『厚生行政長期計画基本構想』等において、社会福祉労働者に関する方策はほとんど記されていない。

特に、民間の福祉施設労働は過酷な現実であり、そうした現実を打開するための運動も展開された。1962年には全国社会福祉大会において「民間施設職員の身分確立処遇改善」が検討されており、翌年には全社協保母会や日社職組、各道府県の代表者を加えて「全国社会福祉従事者決起集会」が開かれている。さらに、民間従事者だけでは限界があるとして1964年には自治労と民間労組との間で統一要求書がつくられ、「社会福祉従事者全国総決起集会」が社会保障推進協議会、自治労、日社職組、厚生職組などの共催で開かれている。また、1970年には各地の保育所労働組合の全国組織として、「民間社会福祉労働組合全国連絡会」が結成され、労働条件改善のために20万署名運動を開始した。こうした運動の一方で、民間の福祉施設・労働者を対象とした実態調査が、日社職組や東京・大阪の社会福祉協議会など様々な組織によってなされている<sup>61</sup>。

自治体の福祉労働者の運動も発展した。1966年には自治労内に社会福祉担当の中央闘争委員が設置され、自治労方針に「社会福祉改善のたたかい」が加えられた。1968年には自治労本部に社会福祉評議会を設け、自治体闘争を強化するために各県本部にも評議会設置を決定している。翌年1969年には鳥取県本部指導による「皆成学園」闘争が展開され、40名の職員を130名まで増員させるという成果をあげ、「施設最低基準改善要求（自治労試案）」が全国の職場で討議されるなど運動が広がっている。

労働条件の劣悪さと施設数の急増の中で、「人手不足」が問題となり、社会福祉従事者の専門職制度や養成について政策的な検討も求められた。こうした流れと、資格の制定を目指したそれまでの活動が連動した、専門職を明確にするための法定化へ向けた様々な試みが見られ始める。1966年には日本医療社会事業協会が「医療社会福祉士法案」の作成決議を行い、1968年の通常総会において承認されている。また、1971年全国社会福祉協議会に設置された社会事業法改正研究委員会が「社会福祉専門職制度について」中間答申を行い、「ア号・イ号・ウ号社会福祉士」という構想が展開されている。そして、1971年には「社会福祉士法」制定試案の名のもとに、厚生省の中央社会福祉審議会職員問題専門分科会起草委員会が社会福祉専門職制度の構想を中間報告の形で公表した。しかし、この試案には福祉ニーズの規定、実践方法、職種ランク等、多くの問題があり、廃案とされた。しかし、これらの構想や試案をめぐっては広く社会福祉関係者の間で議論がなされ、これも社会福祉労働研究への刺激の1つとなった。

## 第4節 低成長期の到来と社会福祉労働研究の転換（1970年代半ば～1980年代）

### 4-1. 高度経済成長の終焉と低成長時代の幕開け

高度経済成長期の福祉政策を振り返ると、革新自治体が行った保育所の拡充、老人医療の無料化、公害防止条例の制定などの動きは国の政策にも影響を与え、社会保障制度が全国的に底上げされた。1960年代の「福祉六法体制」に加えて、身体障害者雇用促進法、児童扶養手当法、重度精神薄弱児扶養手当法、母子保健法、身体障害者対策基本法、児童手当法、老人医療無料化などの社会福祉施策が次々と誕生した。社会保障・社会福祉が政策全体のなかで積極的に位置づけられ、1973年は「福祉元年」とも呼ばれた。こうした社会福祉施策の充実にもともなって、経済成長に依存した社会福祉の実現という形ではあったものの福祉国家論が肯定的に展開された。

ところが、1973年、1978年と2度のオイルショックが日本経済に大きな影響を与え、高度成長から低成長時代へと入ると、財政再建が政策課題の中心となり、福祉二年が到来することはなかった。また、世界に類例のない高齢化の速度と過重な高齢者扶養の負担が強調され、人口将来推計等の数値を駆使しながら危機感を煽る風潮の中で国民は不安にさらされることとなった。経済停滞による財政収入の悪化と

<sup>61</sup> 東京都社会福祉協議会の『東京都社会事業従事者の実態（民営施設）』（1963年）、『社会福祉従事者退職者の実態』（1966年）、日本社会事業職員組合の『私たちの生活記録』（1968年）、『収容施設従事者の労働条件実態調査報告書』（1971年）、『季刊 福祉問題研究』（1969年～1972年）、大阪社会福祉協議会の『近代化研究』（1969年～1971年）、社会福祉事業振興会の『民間施設従事者実態調査報告書』（1964年）などがある。

高齢化社会の課題を理由に社会保障制度の見直しを迫り、1975年春の統一地方選挙で自民党は革新自治体が実施してきた福祉施策を「ばらまき福祉」と批判し、同年に地方制度調査会は自治体の福祉見直しを答申している。その後、政府、財界、審議会等で福祉見直しが語られ、特に大蔵省、財政制度審議会から始まったばかりの老人医療費無料化の廃止をはじめとして各制度における給付の抑制と負担の引き上げが提起された。1975年には、経済審議会総合部会企画委員会第二グループによる報告「成長率低下のもとでの福祉充実と負担」および財政制度審議会による「社会保障についての報告」が出され、この2つの報告は共通して社会保障・社会福祉に関わる財政支出のあり方の見直しを求めるものであった。

#### 4-2. 福祉ニーズの多様化と「社会福祉経営論」

高度経済成長以降の日本社会で生じた社会構造の変化は、人々の生活の側面において都市的な生活様式の拡大と深化をもたらした。社会福祉サービスに対して、より個別的で、対人的なサービスが求められることとなった。こうした中、1970年代に入ると三浦文夫らによって「社会福祉経営論」が展開され、そこでは社会福祉の「政策対象」と「実践対象」とは区別して捉えられた。その結果、政策範疇としての社会福祉の対象は抽象化された社会福祉ニーズとして整理された。三浦は、一定の基準からの乖離状態を社会的に改善する必要があるとされるものをニーズと呼び、その充足が主として金銭給付によって行われるものを貨幣的ニーズ、それに対置するものとして対人サービスなどによって充足されるニーズを非貨幣的ニーズとした。「福祉需要をもつ人々のなかに貨幣を媒介とする給付のみでは、そのニーズを充足することが困難であり、むしろ人間が個別具体的な処遇（人的、役務サービスなど）をしないかぎり、そのニーズを充たすことが不可能な状態にいる人びとが量的にも拡大しつつある」（岡本 1982 : 57）とされ、国民生活の構造的な変化は非貨幣的ニーズを増大させ、貨幣的ニーズの比重は低下することが指摘された。また、こうしたニーズの変化に対応する福祉サービスのあり方が「公私役割分担論」、「公私ミックス論」と結びつけて論じられることとなった。これは「社会福祉の社会的位置づけや機能を曖昧にし、供給体制の多様化への動きを無限定的に肯定」（宮田 1994 : 16）することにつながったといえるだろう。

「社会福祉経営論」においては、ニーズに対応するものとしてサービスをおき、ニーズとサービスという枠組みの中でサービス供給のあり方を政策研究の中心課題にすえた。三浦らが展開したこうした理論は、法則的に社会から生み出される社会問題として生活の困難を具体的に捉え、それを社会福祉のニーズとする視点を持たないものであり、つねに所与のものとしてある政策の目的や意図をいかに効率よく実現するかということを政策評価の基準とした。「社会福祉研究の焦点を、社会福祉政策に伏在する国家や総資本の政策意図の研究から、政策の具体的な形成と運用の過程についての実際的な研究に移行させることを提案した」（古川 2004 : 50）のである。政策の立案、決定、実施、評価にいたる社会福祉政策の展開過程を把握する方法と枠組みを中心とした「社会福祉経営論」のアプローチは、現実の政策展開を批判的にみることはなく、社会福祉の価値や目的を不問に付したとの指摘が政策論・運動論の立場からなされた。

#### 4-3. 低成長期の社会福祉制度と新たな福祉思想

「福祉見直し」が提起されると、社会保障制度全般にわたって見直しが相次いで進められた。老人医療費の無料化を廃止して、一部自己負担を導入した老人保健法（1982年）が制定され、健康保険・年金保険の保険料値上げと給付引き下げなどにより国庫負担軽減が進められた。生活保護についても、資産調査の厳格化等による保護の抑制を目的とした「一二三号通知」が出され、公費の削減が図られた。申

請段階で、申請者に申請書を渡さず相談のみで辞退させる「水際作戦」<sup>62</sup>が展開され、事実上、稼働年齢層の申請抑制と排除が制度運営に導入されている。実質的に選別主義を推進し、社会的セーフティネットの危機をもたらした点は今日的課題の原型ともいえるだろう。また、1985年の国庫補助の一括削減法（国の補助金等の整理及び合理化並びに臨時特例等に関する法律）等によって福祉に関する国庫負担を引き下げ、1986年には「地方公共団体の執行機関が国の機関として行う事務の整理及び合理化に関する法律」が制定され、社会福祉施設への入所措置等は国の機関委任事務から地方の団体事務に改められた。地方分権の必要性が中央政府の経費軽減の手段として語られ始め、結果として財源移譲の伴わない分権化（業務移譲）が進められた。福祉ニーズの変化や需要の増大に伴って社会福祉の推進には公的責任のみでは果たしえない部分が生じてきたことや、社会福祉サービスの受益者も一定部分の費用負担が可能であることなどを理由として、受益者負担を強調する傾向が強まったのもこの時期であった。中央社会福祉審議会による1987年の「社会福祉施設（入所施設）における費用徴収基準の当面のあり方について（意見具申）」を受けて、1988年には費用徴収基準が引き上げられている。国庫負担を減らしながら受益者負担を強化する方向性は、その後の福祉政策にも引き継がれていくこととなる。同じく、1987年中央社会福祉審議会の「今後のシルバーサービスのあり方について（意見具申）」では、社会福祉分野における民間活力の活用が提言されている。この時期には後の社会福祉基礎構造改革で見られる福祉分野でのサービス有料化や民営化の兆候がすでに現れていた。また、福祉の充実を名目とした消費税導入との関係で、1989年には「高齢者保健福祉推進十ヵ年戦略」（以下、「ゴールドプラン」とする）が策定されている。

財政再建に名を借りて福祉水準の引き下げを結果として招いた消極的な動きの一方で、積極的な動きもあった。生活の質（QOL）の視点から住み慣れた地域で生活できるように、施設入所を中心とした施策から在宅生活を支援するという新しい理念をもった施策を重視するようになったことがその1つである。1971年からの「社会福祉施設緊急整備五ヵ年計画」が終了すると、「在宅福祉サービスの戦略」（全国社会福祉協議会在宅福祉サービスのあり方に関する研究委員会、1979年）にあるように施設サービスから在宅サービスへの政策が提言されている。高齢者福祉分野では、1978年に短期保護事業（ショートステイ）、1979年に通所サービス事業（デイサービス）が開始された。在宅サービスについては1980年代後半にも国庫補助費の削減はほとんどなく、施設重視から在宅で生活を支援するという方法が重視された。障害者福祉分野では、1981年の「国際障害者年」をきっかけに1982年に政府は障害者対策長期計画を策定し、その中では「完全参加と平等」が謳われ、ノーマライゼーション思想が政策に影響を及ぼした。当事者側の動きとしては、個の尊厳と選択や自己決定を重視した自立の概念が打ち出され、パターンリズムへの検討も始まっている。高齢者分野と同様に、障害者分野においても地域に根差した生活を支援することの重要性が説かれ、1979年には身体障害者通所授産施設、1981年には通所ホームなど次々と事業が開始され、知的障害者についても1985年に福祉工場、1989年に地域生活援助事業（グループホーム）、デイサービスセンターが設置されている。精神障害者についても精神病院からの社会復帰を支援する施設整備などが進められた。

また、地域、生活の場から非営利の新たな組織やその活動がこの時期には誕生しており、代表的なものとして生協の「くらしの助け合い活動」があげられる<sup>63</sup>。こうした市民活動の発展や、先にあげた施策展開、地域福祉研究の活発化によって、在宅福祉・地域福祉へと社会福祉のあり方が検討されていく。

<sup>62</sup> 「水際作戦」とは、保護申請の受付窓口である福祉事務所が、生活保護の受給を窓口という「水際」で阻止し、違法に保護申請の受け取りを拒否したことを指す。社会保障費の削減のみを目標に生活保護者数を減らすために取った施策を称したもの。

<sup>63</sup> 生協に福祉活動の前史はあるが、消費活動から組合員が地域で相互に助け合う活動へと本格的に発展させたのはこの時期である。1983年には「コープこうべくらしの助け合い活動」が開始されている。

#### 4-4. マンパワー問題への注目

先にも述べたように、「社会福祉経営論」などにおいて、非経済的・非貨幣的な極めて個別的で多様なニーズが現れたことが指摘されると、社会福祉のサービスを提供する供給主体も営利・非営利を問わず多様化していくことが求められた。さらに、在宅福祉への注目も影響して、社会福祉の担い手に関わる課題もこの時期には変化が見られる。

福祉施設職員のマンパワー問題は、先に見たように以前から人手不足や職員配置の問題として指摘されており、1970年代に入ってから、びわこ学園や島田療育園などの重症障害児施設での人手不足による措置辞退や、腰痛などの「職業病」について新聞で報じられていた<sup>64</sup>。しかし、マンパワーという量的概念の強い語を用いて、将来的に必要な福祉従事者数の予測がなされるなど、人手不足や人材養成を中心とした問題点や課題が政策的課題として本格的に捉えられたのは1970年代半ば頃からである。これは、「従来の社会福祉マンパワー問題を十分解決しきれてこなかった側面を内在させての課題」（大橋1992：20）であった。社会福祉マンパワーに関わる議論の展開は、「社会福祉労働論」において指摘された問題の一部を拡大したものと捉えることができる。「福祉見直し」以後、福祉の民営化・営利化などが語られる中で、企業が担う有料の福祉サービスや市民活動等が行う無償・低額の福祉サービスの活用が提言され、それを担うマンパワー確保策の方向性が打ち出された。

1977年に全社協は「在宅福祉サービスに関する」提言を行い、将来的に在宅福祉サービスの重要性が高まることを強調した。さらに、それを担うマンパワーとして在宅サービス推進員や家庭奉仕員、ボランティアの確保と増員の必要性を指摘している。また、1981年には中央社会福祉審議会が「当面の在宅老人福祉対策のあり方について」意見具申を行い、在宅福祉のための職員およびボランティアの増員、サービスの質的向上について触れている。三浦文夫は1975年「社会福祉におけるマンパワー問題」において、「社会福祉職員問題が社会福祉政策の中心課題となってきた」とし、「マンパワー計画の樹立が急がなければならない」と指摘している。三浦は「施設需要」と「居宅需要」を明らかにする必要性について触れ、これに必要なマンパワーの計測、さらにはマンパワーの確保、養成、定着のための計画が急務であるとしている。1989年に策定された「ゴールドプラン」では、在宅サービスの要となるホームヘルパーについて増員を目指し、その目標値が具体的に掲げられている。

一方で、この時期は社会福祉施設長の資格要件や職員研修についても動きがみられる。1976年、全社協が実施する「福祉施設士講習会」（のちに「福祉施設長専門講座」と改称）の修了者に対し、全社協会長が付与する民間資格「福祉施設士」が創設された。さらに、1979年にはこの「福祉施設士」の資格を有する者が、社会福祉施設運営管理の専門職として資質の維持、向上のための生涯研修ならびに、福祉施設職員等の養成研修につとめ、施設福祉と地域福祉の推進に寄与されることを主な目的に、日本福祉施設士会が組織されている。また、厚生省社会局長・児童家庭局長通知「社会福祉施設の長の資格要件について」に基づき、1978年には「社会福祉施設長資格認定講習会」が設置されている<sup>65</sup>。1980年代には研修所が全国的に拡がり、その活動も活発になっている。

#### 4-5. 国家資格制度化の要請と実現

社会福祉職員を専門職として制度化しようとする試みは、第3節で示したように1950年代から見られ、1976年に「社会福祉士法」制定試案が白紙に戻されたあとも、保育や医療福祉など各分野において運動が続いていた<sup>66</sup>。そして、この時期には福祉マンパワーを増やすための方策としても専門職化が再

<sup>64</sup> たとえば1973年8月10日朝日新聞朝刊「腰痛続出、人手不足のびわこ学園 ついに入園児退園へ」、1974年5月14日朝日新聞夕刊「(座談会) “福祉崩壊” どう支える 島田療育園の危機をめぐって」などに掲載。

<sup>65</sup> のちに厚生省の委託によって、全社協中央社会福祉研修センター（現在の中央福祉学院）が実施。

<sup>66</sup> 1978年9月の日本医療社会事業協会拡大理事会は、運動方針の1つに医療ソーシャルワーカーの法的資格と病院等への配置基準の設置といった医療福祉事業の制度化をあげた。この請願は参議院社会労働委員会および衆議院社会労働委員



び注目される。

1986年の全社協社会福祉基本構想懇談会は『提言 社会福祉改革の基本構想』において、「社会福祉ニーズの高度化に伴い、専門職の必要性が増大している」とし、さらに社会福祉制度改革との関わりでも資格制度の必要性があることを指摘している。また、同年の国際社会福祉大阪セミナー「社会福祉専門職制度の国際比較」、および東京で開催された第23回国際社会福祉会議において、日本における福祉専門職化の立ち遅れが指摘され、専門職資格の確立が急務とされた。一方、社会福祉教育との関わりの中でも資格制度の議論がなされており、1985年に社会福祉分野の研究者による社会福祉教育懇話会<sup>67</sup>が設置され、翌年8月には「社会福祉専門従事者の教育および資格に関する提言」が出されている。この提言は「社会福祉の研究教育、そしてその実践にかかわる水準向上のためには専門職確立問題が肝要である」と主張するもので、厚生行政への提言として社会福祉専門職制度化を求めている。また、総務庁の「日本標準職業分類」の中に「社会福祉専門職業従事者」という項目が加えられ、社会福祉に従事する者が公的な統計に認知された職業となったのも1986年である。このように資格制度化への気運が高まる中で、1987年に提案され、成立したのが「社会福祉士及び介護福祉士法」であった。

この「社会福祉士及び介護福祉士法」が制定された背景として、厚生省は高齢化と福祉ニーズへの専門的な対応や福祉関係者の人材確保と資質向上の必要性が高まったこと、国際的動向などをあげている。1971年に「社会福祉士法」制定試案が出された時期とは異なった社会的状況であったといえ、特に、在宅福祉サービスの展開とともに地域の組織活動の推進や相談援助、ケアマネジメントなど新たな課題に応じた援助方法が必要とされていた。また、各種の社会福祉施設を中心とした現場実践の蓄積により職員の力量も高まり、一方で施設・在宅を含めて従事者が急速に拡大していく中で、資格や養成の体系化が求められていた（松本・鈴木 1986）。こうした状況のもとで目立った反対運動もなく、1983年に再建された日本ソーシャルワーカー協会や日本社会事業学校連盟、全社協など様々な団体に支持されて資格制度化は実現したのであった。

この資格制度化は、福祉サービスの供給体制の見直しに対応するものとして、またマンパワーを確保するための方策として構想された側面が強かった。社会福祉に従事する者の専門職としての地位向上や身分の安定を図るという従来、課題とされてきたことについては「資格化が福祉専門職の確立のため福祉現場の労働条件を全体として引き上げる牽引車の役割を担うことは、医療、司法、教育などの各界の専門職資格化の歴史的教訓」（京極 1992：88）というような楽観的ともいえる見通しがなされていた。現実には「社会福祉士及び介護福祉士法」が制定され国家資格制度が導入された後も、名称独占の資格であり労働者側の身分保障が不十分であることや、低賃金や人手不足など労働条件の問題が指摘されている。

#### 4-6. 職業としての専門性

1987年10月の『社会福祉研究』に座談会として掲載された「社会福祉の専門性とその向上の条件―現場実践の中で―」では、福祉現場関係者を中心として「社会福祉士法及び介護福祉士法」成立や福祉職の専門性などについて議論が展開されている。まず、福祉職に求められる専門性についての議論を見てみたい。ここでは、社会福祉が社会的にどのような機能、役割を持つかという問題よりは、社会福祉職員が持つ職業レベルでの専門職性について検討されている。たとえば、在宅福祉・地域福祉に注目が集まる中で、現場職員が培ってきた実践と地域がどのように接点を持ち、地域に暮らしている人と施設

---

会で採択されている。

<sup>67</sup> 平田富太郎、伊部英男、仲村優一が呼びかけ人となり、ここに阿部志郎、一番ヶ瀬康子、岡村重夫、嶋田啓一郎、隅谷三喜男、福武直が加わって開催された。社会福祉専門職制度化を求めるとともに、「社会福祉学士号」の設置に関して提言している。

がどのように有機的につながるべきかという実践上の課題が提起されている。「福祉の専門性が、施設や制度の内側に閉じ込められていた時代」とは異なり、地域の多様な機関や職種との協働の中で福祉専門職が仕事をする必要性が高まってきたことが指摘されている。他の論文においても「要援護者とそれを囲む地域社会やボランティアや行政機関などの相互の関係を調整しながら、総合的な視点から調査し、診断し、計画化し、共同の実践をすすめていくコミュニティワーカーの開発と育成が、今日ほど重要な時がない」（渡部 1989：89）とされるなど、この時期には地域とのつながりに着目した社会福祉の職業性が積極的に論じられている。そして、こうした状況により社会福祉の専門職性とは何かという問いが改めて突きつけられており、他職種やボランティア、家族、利用者などに対して、この問いに答えていく必要があると指摘されている。

また、この座談会では従来、問題とされてきた労働条件が専門職性を高める条件整備として触れられている。「職員数を増やしていただいて、少なくとも研修にいけないだけの条件をつくっていただかないと、いくら専門性といわれても、研修会に参加できる条件がない」と述べられており、専門機能は社会福祉を取り巻く理念や制度、財政的な側面に規定されることが指摘されている。1人1人の職員の意欲や専門的な資質をつくり出すのは、その職員を取り囲んでいる社会的環境であり、これが改善されない限り、いくら研修への参加など専門性を高める努力を求めてもうまくいかない。福祉職の専門性を高める総合的な条件整備の1つとして、研修制度と職員処遇を連動させたシステムの必要性が提起され、「社会福祉士及び介護福祉士法」による資格制度化に条件整備への期待が寄せられている。そして、現場で出会う人間に共感し、現代の生活困難をその只中にいる当事者たちと一緒に乗り越えていこうとすると、予想をはるかに超えて新しい可能性が開けるといえるところが福祉職の魅力であり、知識や技術を学ぶことの楽しさは条件さえ整えば、たくさんの職員の間で共有されると展望が述べられている。しかし、「福祉見直し、措置費制度の改訂などのもとで、社会福祉職員対策は明らかに停滞した」（小笠原 1988：29）とされるように、職員を取り巻く「条件」や「社会的環境」について、改善が進められることはほとんどなかった。

## 第5節 社会福祉基礎構造改革と福祉労働（1990年前後～現代）

### 5-1. 社会福祉基礎構造改革と福祉政策の転換

1980年代末のバブル景気は、一時的に財政の好転をもたらしたが、バブル崩壊以降は長期にわたる経済の停滞により財政も急速に悪化した。その対応として規制緩和や「小さな政府」を合言葉として行財政改革が行われ、そうした政治・経済の動向を反映して福祉の分野においても1980年代までの「福祉見直し」の流れを引き継ぐ形で改革が進められた。また、1970年代後半に高齢化社会の到来を強調し、国民の危機感を煽りながら福祉抑制政策が推し進められたが、それと同じような風潮が1990年代以降も見られる。また、1990年代は、特に在宅福祉を中心にすえた地域福祉政策として、それまでの福祉制度改革に関わる一連の動きが法制化され、措置制度から契約制度への移行が実体化された時代であった。

1997年以降には、措置制度、社会福祉事業などの基礎的な構造に踏み込んだ改革がなされている。1997年「社会福祉事業等の在り方に関する検討会」が設置され、同年「社会福祉の基礎構造改革について（主要な論点）」（以下、「主要な論点」とする）が公表された。ここでは、福祉需要の増大・多様化やサービスの効率性を向上させる必要性、社会福祉法人に関連した不祥事の発生<sup>68</sup>等の理由から「社会福祉の基礎構造全体を抜本的に改革し、強化を図る必要がある」とされている。そして、「具体的なサービスの提供に当たっては、利用者の選択を尊重し、その要望とサービス供給者の都合とを調整する手段として、市場原理をその特性に留意しつつ幅広く活用していく必要がある」として、社会福祉分野におけ

<sup>68</sup> 1996年には特別養護老人ホームの建設に関わる福祉汚職問題が発生し、この事件によって社会福祉法人や施設建設のあり方の再検討が課題とされた。

る市場原理の導入が提起された。改革の方向は①対等な関係の確立、②個人の多様な需要への総合的支援、③信頼と納得が得られる質と効率性、④多様な主体による参入促進、⑤住民参加による福祉文化の土壌の形成、⑥事業運営の透明性の確保であると示されている。また、「行政処分を行うことによりサービスを提供する措置制度を見直し、個人が自ら選択したサービスを提供者との契約により利用する制度を基本とする必要がある」として、措置制度の見直しを提起している。従来の措置制度には、「利用者の意向によるサービス選択が行われず、またサービスの利用者と事業者の間に明確な権利義務関係が存在しないため、結果として利用者本位の視点が不十分となり、サービス提供の効率化や質の向上が必ずしも図られない」（厚生省 1999：228）等の問題点が指摘されており、この措置制度の縮小が社会福祉基礎構造改革の起点であった。さらに、1998年には中央社会福祉審議会・社会福祉構造改革分科会「社会福祉基礎構造改革について（中間まとめ）」（以下、「中間まとめ」とする）、同「社会福祉基礎構造改革を進めるに当たって（追加意見）」が相次いで出された。こうした報告が示した方向性に沿う形で、1997年には「児童福祉法」が改正され、「介護保険法」が成立し、1998年「特定非営利活動促進法」、2000年「社会福祉法」（社会福祉事業法等の一部を改正する法律）が成立した。こうした制度改正のもとで、施設・在宅サービス共に委託先としてのサービス提供事業者の規制緩和とサービス量の拡大が図られ、高齢者福祉分野では介護保険の実施に伴って大都市部を中心に多様な提供団体による多様なサービス提供が行われた。特に、在宅福祉サービスにおいては、サービスの提供を委託できる機関の範囲がかなり広がっており、その典型はホームヘルプサービスであった。社会保障・社会福祉の費用負担増大と事業への規制に問題があるとして、規制緩和を通じて市場化を進め、社会保障・社会福祉分野をビジネスの場につくりかえることが社会福祉基礎構造改革の狙いであったといっても過言ではない。こうした改革が進行する中で行政責任は直接的な援助というよりは福祉サービスに関わる情報公開や費用負担の公平性の確保といった間接的援助、サービス供給体制の基盤整備、計画業務に重点が置かれていくこととなる。

## 5-2. 契約制度への転換と社会福祉サービス提供システムの多元化

措置制度から契約制度への転換をもたらした要因の1つは、福祉サービスの利用に関する権利性の問題であった。措置制度のもとでは、利用者にサービスを請求する権利がなく、サービスの実施主体を選択することもできないとされ、かねてから権利性の弱さが問題とされていた。措置制度下においても制度の設計・運用の仕方次第で利用者の権利性や主体性の保障が可能であるとの見方もあり（浅井 1999）、たとえば保育所入所において、利用者が入所申し込みを行う際に一定の選択権が保障されていたが、行政が一方的に決定する「職権主義」的な性格を持つものであったことは否めない。こうした「職権主義」的な仕組みを改善しようと、法解釈や政策提言なども積極的に試みられてきたが、その問題は容易に解決されなかった。

そうした問題を踏まえ、契約制度下では利用者とサービス提供者との契約にもとづいてサービスが提供され、利用者の自己選択・自己決定といった権利性が明確になるとされた。しかし、契約制度のもとでは、低所得・貧困階層が福祉サービスを享受することは前提になっておらず、特に営利を目的とする企業の福祉サービスからは排除される構造を持っている等の問題が指摘されている（小笠原 1998）。なにより社会保障・社会福祉における権利とは、経済的取引の客体を目的とする「権利」、民法における契約締結、手続き上の「権利」という以上に、基本的人権としての生存権、自由権として明確に位置づけられなければならない。「手続的権利論は、権利内容の問題、権利の実体の問題を正面から論じることを、ある意味であきらめてしまうということでもある」（秋元 2007：176）と指摘されているように、契約締結や手続き上の「権利」のみが注目されることは、人権保障の中身を矮小化させる危険性がある。社会保障・社会福祉が人権保障として発展してきた意味は、経済的な条件を理由として差別されることな

く、何人でも人間の尊厳に値する生活が保障されるということである。「基礎構造改革の論議の過程で『権利主体』として国民・住民を把握する視点がまったくない」（浅井 1999：44）とされるのも、こうした基本的人権の位置づけが不明確なためであろう。

措置制度の縮減、さらには「社会福祉法」によって、利用者が多様な福祉サービスの中から選択できる制度へと転換した。この選択を可能とするためには、サービスの種類および量の拡大が前提であり、福祉サービス提供システムの多元化が求められた。この多元化は「民間活力の導入」という形で推進された。結果として、福祉提供主体は福祉公社や社会福祉協議会等の準公的組織、医療法人や社会福祉法人、協同組合や福祉NPO等の非営利組織、民間営利企業等に拡大した。また、こうした「民間活力の導入」と同時に市場化・営利化が促進された。サービス提供事業者が自由にサービスの価格を設定して相互に競争する方式は認められておらず、事業者の参入や撤退についても一定の規制が行われてはいるものの、サービス提供を担うものは事業主体における営利・非営利という組織の違いを問わず、経営体としての性格を持たざるを得なくなった。

### 5-3. 福祉マンパワー対策

福祉マンパワー問題は1989年に策定された「ゴールドプラン」との関わりで顕在化し、1990年代に入ると若年労働力減少への危惧から焦眉の課題とされた。ここでは、政府が提示した福祉マンパワー確保の方針について検討したい。

1991年「保健医療・福祉マンパワー対策本部中間報告」において、社会福祉分野における人材確保の方向性が示されている。まず、社会福祉の分野においては、「人員確保に関する今後の見通しは楽観を許さないものがある」とし、「必要なマンパワーを確保するためには相当の政策的努力が必要であることは明白である」ことが述べられている。そして、マンパワー確保のための「新たな問題提起」として以下の4点が挙げられている。①保健医療・福祉サービスは、国民が自らの問題の問題として意識し、積極的に協力することが望まれること（国民皆参加、自立自助の促進）、②保健医療・福祉マンパワーの確保のためには経営努力と併せて診療報酬等における配慮が必要であること→社会福祉施設における経営努力と措置費制度改善についての検討等、③保健医療・福祉マンパワーの裾野を広げること→従来女子が中心であった職場への男子労働力の導入、主婦及び高齢者等の積極的活用等、④保健医療・福祉人材確保についての法的措置も含めた対応も今後検討する必要があることとされている。

この「新たな問題提起」について詳しく見てみると、まず、①に関しては「高齢化社会における保健医療・福祉サービスの確保は国民的課題」であり、「この課題を達成するためには、保健医療・福祉マンパワーを確保することが必須の条件であるが、そのためには、国民の理解と協力が不可欠」としてマンパワー確保の問題は国民的課題として取り組む必要があるとされている。②については、「今後の人手不足時代を踏まえ、施設運営において各施設経営者がそれぞれの独自性をより一層発揮でき、その経営努力が反映されるよう措置費制度の改善についてその原則も含め検討する必要がある」として措置費制度の見直しを提起し、施設の経営努力を求めている。また、③については、ホームヘルパーに関する検討の方向として「今後の人手不足を勘案すると、主婦、前期高齢者層等の就業の促進を図る必要があり、そのためにはパートヘルパーとしての積極的活用が適当である」とされているように、政策的に非正規雇用者の拡大が図られていることがわかる。

さらに「総合的な検討の方向提示」として、①社会的評価の向上、②労働条件の改善、③養成力の強化、④潜在マンパワーの就業促進、⑤サービス供給体制の改善の5点があげられている。特に、②労働条件の改善については、人手不足に対応するための給与の改善等が必要であるとされている一方で、「ホームヘルプ業務に関するマネジメント手法の開発」や「社会福祉法人の施設の複数経営化等による経営合理化」の必要性を提起している。さらに「処遇条件を改善するための財源は、措置費という公費によ

っており、これのみでは施設が独自に経営上の工夫を図るには、制約が多い現状となっているので、地域と協力して様々な工夫をすることも考えられる」として、職員の処遇改善を地域住民との協力に求めている。

「保健医療・福祉マンパワー対策本部中間報告」など政府側が提示するマンパワー対策は、マンパワーが今後さらに必要となる理由や現状、将来的に必要とされる労働者数の予測、福祉分野におけるサービスの特色はある程度、的を射ている側面もある。しかし、「マンパワーに求められる能力、資質というべきものをあるべき姿から説き起こすというより、現実の問題として、どれだけ量的に確保できるかという当面の政策課題が先にありきの議論」（大橋 1992 : 26）と指摘されるように、量的確保にかなりの重点が置かれており、ようやく実現した資格制度もマンパワー対策の中で十分に生かされているとはいえない。また、これまで問題とされてきた職員の労働条件の改善について「施設の経営努力」等を求めるのみで公的な保障としての具体策はほとんど見られない<sup>69</sup>。

社会保障の担い手に着目した『昭和 62 年版厚生白書』において、「地域住民、各種ボランティア等の『インフォーマル部門』のマンパワーを拡充することにより、マンパワーの重層化を図っていく必要がある。そのためには、家庭婦人の積極的な活用を進めるとともに、老人、企業等幅広いグループが参加できる基礎づくりと国民の福祉マインドの醸成が必要である」とされているように、マンパワーの問題は「国民的課題」として「国民の理解と協力」に委ねられているように捉えられる。市民の社会福祉活動への参加を促進するための基本指針が 1993 年に出されているが、ここでも同じような意図が窺える。マンパワーに関わる政策の目標や原理から明確な公的責任を読み取ることは難しい。

## 第 6 節 社会福祉労働論研究の課題

### 6-1. 対象・ニーズの把握

「社会福祉労働論」においては、社会福祉制度により対象化されていないものへの援助活動について、その必要性は示されているもののどのような条件のもとでそれが可能であるのかという点は十分に検討されていない。

福祉専門職論、マンパワー論を中心とするその後の理論展開を見ても、この点については十分に明らかにされていないのではないだろうか。たとえば、介護保険の要介護認定について見てみよう。要介護認定のプロセスというのは何が福祉ニーズであるかを社会的に決めるための過程である。そうした過程で、制度の枠外である個別的事情と判断されれば、そうした事情は社会的な対応をなすべき福祉ニーズとして位置づける必要がないということになってしまう。現行の制度を前提にする限りは、近年、注目されているケアマネジメントも介護保険制度の守備範囲を超えた問題をどうするかという課題の解決には有効に機能し得ないのではないだろうか。福祉サービスというのは、本来的にその対象者が一人ひとり個別性・多様性を有しており、サービス受給資格の基準化・規格化を進めると、福祉ニーズとして充足されるべきものとして判断されない部分が生じてしまうことは避けられない。課題となるのは、制度の枠を超えるとされたものを正当なニーズとして社会的に認識させていく方策であり、さらに、そうしたニーズが経済的条件を問われることなく充足されるようなシステムを考えることである。

こうした課題を解決していくことは、まさに社会福祉労働が持つ「政策や制度の枠組みを創造的に改善しようとする働き」であり、福祉専門職が一定の役割を果たすのではないだろうか。その際、具体的にどのような方法が考えうるのか、今後の研究課題の 1 つであると考ええる。

<sup>69</sup> この「保健医療・福祉マンパワー対策本部中間報告」の影響も受けて 1999 年に「福祉職俸給表」が設けられるも、初任給のわずかな改善が見られたのみで、全体的な動向としては労働条件の改善は見られていない。

## 6-2. 実践と社会変革

国際ソーシャルワーカー連盟によるソーシャルワークの定義をみると「ソーシャルワークの専門職は、人間の福利（ウェルビーイング）の増進を目指して、社会の変革を進め、人間関係における問題解決を図り、人々のエンパワーメントと解放を促していく——」とある。さらに、「ソーシャルワーカーは、社会に存在する障壁、不平等および不公正に働きかけて取り組み、社会の変革を進める変革の担い手である。ソーシャルワーカーは、社会の、そしてソーシャルワーカーが支援する個人、家族、コミュニティの人びとの生活にとっての変革をもたらす仲介者でなければならない」。そして「ソーシャルワーク専門職は、不利益を被っている人びとと連帯して、貧困を軽減することに努め、また、傷つきやすく抑圧されている人びとを解放して社会的包含（ソーシャル・インクルージョン）を促進するよう努力する」（仲村 2002 : 133）とあるように、ソーシャルワーカーがソーシャルワークの名において実践することの中身として、社会の変革を求める活動が含まれている。しかし、社会福祉研究において、こうした社会の変革を求める活動はソーシャルワークの実践内容として、どこまで追及されてきているのであろうか。

この点について、1960年代半ばに展開された「医療社会事業論争」ではケースワークとソーシャル・アクションの相互関連性について検討がなされている（真田 2005）。しかし、ここでは実践的な理論展開が十分になされたとはいえない。また、「社会福祉労働論」においても、どのような論理から社会福祉労働の内在的機能に関わらせて運動に結びつけるかという点について有効な方向性を示せたとはいえない。そのため、「一般に社会福祉政策・制度とか社会資源の改善・整備の重要性を強調したり、改良運動を志向し、運動を要請する理論はみとめられながら、それが『日常実践の個別的方法といかに関わるのか』また『どのように推進されるのか』現実的、実践的機能に結合した具体的理論展開が殆どみとめられない」（小野 1986 : 252）との指摘もある。さらに、小野は「『日常活動と遊離した非現実的理論』とか『掛け声だけの観念論』という現業活動からの厳しい批判も従来からみとめられたが、これに対して研究者はいかに応えるか、正に自戒と自覚的研究が基本的に要請されているはずである」（小野 1986 : 252）と課題を提起している。海外の動向も踏まえた上での研究が求められているといえるだろう。

また、この問題はソーシャルワークがもつ2つの機能、すなわち「適応援助機能と社会改革機能の二つの機能」（岡田 1977 : 151）をどう統合するのかということにも関わっている。こうしたソーシャルワークの機能をめぐる議論について宮川（2000）や秋山（2002）らは、アドボカシーに注目している。「問題解決のための具体的な目前の障壁を克服・排除することによって、アドボカシーは社会福祉（サービス）利用者の援助・治療にすぐ反映するという側面をもって」おり、「『社会改良モデル』と『治療モデル』の双方に跨って橋渡しをする機能」があるとしている（秋山 2002 : 116）。ただし、ここでも「今日ではエンパワーメントやストレングス・モデルが主張される中で、ワーカーが“アドボカシー”するとはどういうことなのか、それに果たして頼れるのか、ワーカー（専門家）は不要ではないかという問いが生じている」（秋山 2002 : 122）と指摘されており、日々の実践との関わりも十分に検討されていない。仮にアドボカシーが「個人と社会の双方の『変革』に係わる」ものだとすれば、それが具体的にどのように進められるべきか、社会福祉労働、ソーシャルワーク研究の課題となる。

そもそも専門職には世論の喚起、国民への啓発的機能を果たすことを通して、利用者の利益確保・向上に向けた制度・政策の改善への取り組みが求められる。現在の社会保障・社会福祉制度のもとで、何が実現可能で、どこが困難なのか、日々の仕事を通してその専門性を利用者・家族に示していくことが大切なのではないだろうか。質の高いサービスを提供するための専門職性と、自らが置かれている過酷な現実を国民に示し、同意を得ていく働きかけが現状を打開する1つの方策となりうるかもしれない。そうした働きかけに用いられるものの1つとして実践記録が考えられる。「社会的に求められている福祉業務をつねに反省し、実践という名に値するものへと発展させるとともに、それを実践記録という形で

世に問い批判を仰ぐという情報公開のプロセスが不可欠」(大泉 2005 : 132) なのである。そうした実践記録との関わりにおいても、事例のなかでミクロとしての援助方法とマクロとしての政策論的展開の方向と方法を察知できるあり方、その両者との関連をどのように読み取るかの手法が求められている。

### 6-3. ボランティア・NPO と社会福祉労働

「1980 年代以降の福祉マンパワーの問題は、対象となるニーズの質や量との関係で論じられている場合が多いが、人権保障という視点で見れば、社会福祉のマンパワーがどこまで社会福祉を変革する主体となり得るのか」(渡部 1989 : 87) という問題提起について考えてみたい。

今日、社会福祉を発展・変革させていく主体としては、社会福祉に従事する労働者だけでなくボランティアの活動も「ボランタリー・アクション」として注目されている。これは「国家の権力に統制されるいかなる権威の支持も受けない民間の活動」(柴田 2003 : 198) であり、行政の及ばないサービスを提供し、新たなサービスを制度化させる力までをも持ちうるものとして積極的に評価されている。ボランティアが組織化され、経営を含む事業性を伴ったものとして認識される NPO について見ると、「政府や企業との拮抗力や批判力に欠け」(岡本 2002 : 260)、サービス提供型が中心であり、変革志向性やプロテスト性に乏しいとの指摘がある(曾良中・長谷川ほか 2004)。しかし、その一方で NPO には「社会をゆるやかに変革し、その基礎となる市民社会を創造する役割」(岡本 2002 : 263) や、アドボカシーやオンブズマン機能、政策提言能力をもつ NPO の活躍が期待されており、社会福祉運動の担い手として捉えられている。社会福祉労働者がこうしたボランティア、NPO との協働の中で、より望ましい社会福祉制度の実現に向けて共に歩んでいくという可能性に展望をもちたい。社会福祉に携わる労働の意味と役割を明確にし、ボランティア、市民活動等と相互に連帯する契機となりうるような福祉労働論が求められているといえるだろう。

## 参考・引用文献

- 阿部正昭（2010）「介護職の人材育成と職場組織の支援構造」『コミュニティとソーシャルワーク』（4）30-40.
- 阿部正昭（2011）「介護職の職務継続・離職意向と関連要因に関する研究—神奈川県内特別養護老人ホームの介護職を対象とした調査から」『関東学院大学人文学会社会学部会 社会論集』（17），21-42.
- 阿部正昭（2012）「介護職の『働きがい』と職場の『働きやすさ』～神奈川県内における特別養護老人ホームの面接調査から～」『関東学院大学人文学会社会学部会 社会論集』（18），1-28.
- 阿部實（2009）「福祉・保健・医療政策と高度福祉専門職の養成と研修体制」『日本社会事業大学研究紀要』55，117-125.
- 阿部志郎（1999）「戦後社会福祉の総括—思想史的立場からの反省と課題」 一番ヶ瀬康子・ 高島進・ 高田真治・ほか編『講座戦後社会福祉の総括と二世紀の展望Ⅰ 総括と展望』ドメス出版，15-38.
- 足立真理子・伊田久美子・木村涼子・熊安貴美江編（2007）『フェミニスト・ポリティクスの新展開』明石書店.
- 愛知県国民健康保険団体連合会介護保険課（2005）『介護サービスの苦情白書 —介護保険 5 年間の総括—』愛知県国民健康保険団体連合会.
- 秋元美世（2007）『福祉政策と権利保障—社会福祉学と法律学の接点—』法律文化社.
- 秋山智久（1981）「社会福祉専門職化をめぐる論点と最近の動向」『月刊福祉』64，8-14.
- 秋山智久（1988）「社会福祉における専門性と専門職—『自立』との関連において—」『社会福祉学』29（1），1-25.
- 秋山智久（2000）『社会福祉実践論—方法原理・専門職・価値観—』ミネルヴァ書房.
- 秋山智久（2007）『社会福祉専門職の研究』ミネルヴァ書房.
- 安藤美弥子（2006）「21 世紀の介護福祉士養成教育に関する一考察」『名古屋文理大学紀要』6，103-111.
- 荒木隆俊・伊藤和雄・松田水月・宮地康子（2015）「介護福祉士養成に伴う，教育現場と介護現場の役割と連携（2）」『羽陽学園短期大学紀要』10（1），89-95.
- 荒岡作之（1992）「労働市場の動向と社会福祉の『マンパワー問題』」『総合社会福祉研究』5，17-27.
- 蟻塚昌克・橋本正明・岡本祐三ほか（1999）「座談会 福祉改革時代の社会福祉専門職像を探る」『月刊福祉』82（3），20-33.
- 蟻塚昌克（2006）「福祉現場の専門性を高める課題」『月刊福祉』89（7），12-15.
- 有田光雄・岡部達男・芝田進午ほか（1974）「討論 革新自治体と自治体労働組合」『住民と自治』136，8-20.
- 浅井春夫（1978）「社会福祉労働論の現代的課題 その研究史からのアプローチ」『福祉研究』38，40-59.
- 浅井春夫（1999）『社会福祉基礎構造改革でどうなる日本の福祉』日本評論社.
- 浅利和人（2007）「介護実習指導者が重視する実習指導領域の考察」『介護福祉学』14（1），27-34.
- 鮎川英男・阿部實・永田幹夫・ほか（1991）「座談会 現代の焦点：社会福祉マンパワー —人材確保・労働条件・資格—」『社会福祉研究』50，134-147.
- 馬場拓也（2015）『職場改革で実現する介護業界の人材獲得戦略』幻冬舎.
- 筑前甚七（1986）「ソーシャルワーカーの専門職問題」『社会福祉学』27（2），55-74.
- 帳允楨・黒田研二（2008）「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究」社会問題研究 60(139)，15-25.
- 中央社会福祉審議会社会福祉構造改革分科会（1998）「社会福祉基礎構造改革について（中間まとめ）」



- (<http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryou/no.13/data/shiryou/souron/29.pdf>,2015.10.1)
- 第3回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会（2015）「介護人材確保の具体的な方策について」
- [http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutantou/0000072424.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000072424.pdf), 2015.2.7
- 土橋敏孝（1978）「社会福祉関係職員の専門性を深めるための課題」『月刊福祉』61, 46-51.
- 荏原順子（2014）『介護職養成教育における専門性の形成 教育カリキュラムの分析を通して』大空社.
- 遠藤晃（1974）「自治体労働者論の到達点」『住民と自治』137, 8-19.
- Ferguson (2013) Austerity in the UK: the end of the welfare state?* (=2013, 黒川奈緒・石倉康次「海外動向資料 福祉国家は終焉したのか？—緊縮財政で揺れるイギリス」『総合社会福祉研究』42, 125-145
- 藤井健一郎（2010）「キャリアパス構築を戦略的人的資源管理の観点で考える」『地域ケアリング』20-26.
- 福田明（2010）「特別養護老人ホームにおける介護職員への研修の取り組み—A 施設と B 施設の事例から—」『介護福祉学』17 (1), 85-93.
- 福田明（2016）『介護研修と介護福祉教育の連携促進に向けた実践研究—介護福祉人材の質向上を目指して—』みらい.
- 福岡文子（1941）「ケース・ワーカーの養成について」『社会事業』25, 44-47.
- 「福祉問題研究」編集委員会（1973）『社会福祉労働論』鳩の森書房.
- 福祉労働研究会（2005）『福祉労働の専門性と現実—児童・障害・高齢施設における実務実態調査第一次報告書—』福祉労働研究会.
- 福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト編集委員会編（2013）『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト 初任者編』全国社会福祉協議会.
- 福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト編集委員会編（2013）『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト 中堅職員編』全国社会福祉協議会.
- 福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト編集委員会編（2013）『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト チームリーダー編』全国社会福祉協議会.
- 福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト編集委員会編（2013）『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト 管理職員編』全国社会福祉協議会.
- 「福祉職員生涯研修」推進委員会編（2002）『福祉職員生涯研修課程 改訂「福祉職員研修テキスト」基礎編—仕事の進め方・考え方を学ぶ—』全国社会福祉協議会.
- 「福祉職員生涯研修」推進委員会編（2002）『福祉職員生涯研修課程 改訂「福祉職員研修テキスト」指導編—職場リーダーの役割・行動を学ぶ—』全国社会福祉協議会.
- 古川和稔（2008）「介護実習における学生と施設職員との関係形成プロセス」『介護福祉学』15(1), 81-87.
- 古川孝順（2004）「社会福祉基礎構造改革」右田紀久恵・高澤武司・古川孝順編『社会福祉の歴史 政策と運動の展開〔新版第2刷〕』有斐閣, 401-453.
- 古川孝順（2004）『社会福祉学の方法』有斐閣.
- 古瀬徹（1994）「今日の福祉状況とマンパワーの量的・質的確保策」『社会福祉研究』60, 152-157.
- Hall, D. T. (2002) Career in and out of Organization. Sage Publications, Inc., CA*
- 濱野一郎・河合克義編（2000）『転換期の社会福祉』八千代出版.
- 橋本正明（1994）「社会福祉士および社会福祉士会の現状と将来の展望」『月刊福祉』77 (7), 28-31.
- 橋本泰子（1994）「福祉改革の一翼を担う社会福祉士」『月刊福祉』77 (7), 20-23.
- 畠山千春・戸澤由美恵・弓貞子（2004）「介護実習指導のあり方を探る—実習施設指導者からのアンケート

- ート調査を踏まえて」『共栄学園短期大学研究紀要』20, 111-137.
- 林和彦(2003)『『福祉の市場化』と福祉労働者の雇用・賃金・労働条件 社会福祉施設の規制緩和と労働の柔軟化』『賃金と社会保障』1344, 4-24.
- 平澤泰子(2012)「介護福祉士養成施設における学生の介護福祉実習での学び—ポートフォリオを实践して—」『浦和論叢』47, 63-80.
- 平田マキ(1973)「社会福祉労働の現状と課題」『社会福祉学』14, 44-51.
- 広井良典(2000)『ケア学 越境するケアへ』医学書院.
- 久田則夫(2004)『どうすれば福祉のプロになれるか カベを乗り越え活路を開く仕事術』中央法規出版.
- 保坂勇人(2015)『介護事業所経営者のための介護業界人材定着マニュアル』レクシスネクシス・ジャパン.
- 細川順正(1972)「『専門職労働』としての社会福祉労働論序説」『社会福祉学』12, 23-46.
- 細川順正(1975)「社会福祉労働(者)論」一番ヶ瀬康子・真田是編『社会福祉論〔新版〕』有斐閣, 65-88.
- 細川順正(1978)「今日の社会福祉労働(者)論の課題」『福祉問題研究』12, 4-9.
- 法政大学大原社会問題研究所編(1995)『社会・労働運動大年表』労働旬報社.
- 一番ヶ瀬康子(1970)「社会福祉学とは何か 一試論として」『思想』547, 38-54.
- 一番ヶ瀬康子(1979)「社会福祉労働者の状態」『賃金と社会保障』777, 7-9.
- 一番ヶ瀬康子・大友信勝・日本社会事業学校連盟編(1998)『戦後社会福祉教育の五十年』ミネルヴァ書房.
- 井口克郎(2008)「介護現場の『人手不足』と若者の介護への就職意識—『介護福祉士養成施設における学生の就職意識に関する調査』結果から—」『人間社会環境研究』15, 69-84.
- 井口克郎(2009)「介護労働者の専門化に関する考察」日本医療経済学会会報 28(1), 26-56.
- 井口克郎(2012)「介護労働者の低賃金構造の理論的考察 介護・サービス労働の特性と社会保障制度」『人間社会環境研究』24, 125-140.
- 池上惇・二宮厚美編(2005)『人間発達と公共性の経済学』桜井書店.
- 生江孝之(1927)『訂増 社会事業綱要』巖松堂書店.
- 今井貞泰(2010)「高齢者介護施設の取り組み—育成の仕組づくり—」『介護福祉』(80), 85-98.
- 今岡健一郎(1947)「社会事業従事者の教育」『社会事業』30, 1-6.
- 今岡健一郎(1973)「社会福祉労働の現状と課題」『社会福祉学』14, 1-14.
- 井村圭壮(1995)「老人福祉発達史の一断面—佐世保養老院の成立と展開を中心に—」『岡山県立大学短期大学部研究紀要』2, 14-26.
- 井上千津子編(2003)『新版・介護概論 ～生活の視点から導く介護の本質～』みらい.
- 井上千津子(2008)「4年制大学における介護福祉教育の社会的意義」『京都女子大学生生活福祉学科紀要』4, 1-6.
- 井上英夫(2004)「社会保障・社会福祉の仕事と人権のにない手をめぐる課題」事典刊行委員会編『社会保障・社会福祉大事典』旬報社, 583-586.
- 石田一紀(2004)『介護福祉労働論』萌文社.
- 石田一紀(2015)『介護労働の本質と働きがい』萌文社.
- 石田京子・小田史・田中真佐恵・鴻上圭太・上山百合・山田義秀(2011)「短期大学における介護学生の卒業時の介護観の検討—授業・実習との関連と新カリキュラムへの課題—」大阪健康福祉短期大学紀要 10, 3-14.
- 石倉康次(2011)「社会福祉の新自由主義的改革と社会福祉施設・事業の経営をめぐる言説の推移」『立

- 命館産業社会論集』(47-1), 115-136.
- 石倉康次(2012)「日本における生存権保障と公的責任」『障害者問題研究』39(4), 50-56.
- 磯村英一(1929)「公営社会事業従事員と其の給与」『社会事業』12(10), 53-59.
- 伊藤宏(1981)「社会福祉の専門職化を阻むもの」『月刊福祉』64, 15-20.
- 伊藤精男(2010)「学習環境デザイン実践のエスノグラフィー—アーキテクチャのデザインによる『成員性の変容』とワークプレイスラーニング—」『人材育成研究』5(1), 45-59.
- 伊藤精男(2012)「ワークプレイスラーニング再編プロセスの分析」『人材育成研究』7(1), 3-21.
- 伊藤精男(2014)「学習環境デザインの当事者研究—諸施策の『部分最適』と『全体最適』に注目して—」『経営学論集』25(2), 75-94.
- 伊藤淑子(1996)『社会福祉職発達史研究—米英日三カ国比較による検討』ドメス出版.
- 岩田正美・武川正吾・永岡正己・ほか編(2003)『社会福祉の原理と思想<社会福祉基礎シリーズ①>』有斐閣.
- 泉佳代子・川延宗之(2006)「介護職の自己啓発に関する一考察」『大妻女子大学人間関係学部紀要 人間関係学研究』7, 167-177.
- 介護福祉士養成講座編集委員会編(2015)『新・介護福祉士養成講座 10 介護総合演習・介護実習 第3版』中央法規出版.
- 介護保険白書編集委員会編(2015)『介護保険白書—施行 15 年の検証と 2025 年への展望』本の泉社.
- 介護労働安定センター『平成 25 年度 介護労働実態調査結果について』  
([http://www.kaigo-center.or.jp/report/h25\\_chousa\\_01.html](http://www.kaigo-center.or.jp/report/h25_chousa_01.html), 2016.6.5)
- 介護労働安定センター『平成 26 年度 介護労働実態調査結果について』  
(<http://www.kaigo-center.or.jp/report/>, 2016.6.5)
- 介護労働安定センター『平成 27 年度 介護労働実態調査結果について』  
([http://www.kaigo-center.or.jp/report/h27\\_chousa\\_01.html](http://www.kaigo-center.or.jp/report/h27_chousa_01.html), 2016.8.20)
- 介護労働安定センター(2014)『平成 26 年度版 介護労働の現状 I 介護事業所における労働の現状』
- 介護労働安定センター(2014)『平成 26 年度版 介護労働の現状 II 介護労働者の働く意識と実態』
- 柿本誠(1975)「社会福祉マンパワー対策への提言—条件整備と処遇改善問題を考える—」『月刊福祉』58, 24-29.
- 鎌田ケイ子(1993)「看護と手をたずさえて」日本介護福祉学会設立準備委員会編『介護福祉学とは何か』ミネルヴァ書房, 60-63.
- 金井守・額川啓子・木村晴恵・ほか(2004)「シンポジウム 契約時代におけるソーシャルワーカーの役割と課題」『ソーシャルワーカー』8, 9-20.
- 金子和夫(1991)「社会福祉マンパワーの「量」と人材確保—労働の視点より」『社会福祉研究』50, 116-120.
- 金子和夫(1992)「福祉マンパワーの現状と課題—保健医療・福祉マンパワー対策本部中間報告とマンパワーの確保—」『社会福祉学』33(1), 46-63.
- 兼信憲吾(2008)「福祉実践現場における OJT に関する一考察—事例を通じた人材育成の視点より—」『九州社会福祉研究』33, 91-109.
- 春日キスヨ(2001)『介護問題の社会学』岩波書店.
- 嘉住睦子・加藤毅・鳴海幸代ほか(1987)「労組座談会 主体論 魅力ある労働組合とは何か職場での要求づくりをめぐる」『福祉のひろば』31, 124-133.
- 加藤菌子(1991)「社会福祉技術研究における『社会福祉労働』視点の意義—『技術主義』克服のために—」『総合社会福祉研究』3, 19-28.

- 加藤菌子 (2004) 『『転換期の社会福祉』と社会福祉研究の課題 ―21 世紀に何を引継ぎ、切り拓くか―』『立命館産業社会論集』(立命館大学) 40 (1), 5 - 19.
- 川越章子 (2010) 「介護職員を成長させる条件」『介護福祉』(80), 109-115.
- 河合幸尾 (1979) 「生活保護制度とサービス論争」真田是編『戦後日本社会福祉論争』法律文化社, 39 - 78.
- 川村匡由編 (2006) 『ボランティア論』ミネルヴァ書房.
- 川崎満治 (1968) 「民間委託費の問題 ―一定昇と民間自主性を合せ考察する―」『社会福祉研究』3, 16 - 22
- 川喜田二郎 (1967) 『発想法 創造性開発のために』中公新書.
- 川喜田二郎 (2010) 『続・発想法—KJ 法の展開と応用』中公新書.
- 菊池正治・永岡正己・室田保夫・ほか編 (2003) 『日本社会福祉の歴史 付・史料—制度・実践・思想—』ミネルヴァ書房.
- 杵淵義房 (1920) 「社会事業家のために共済組合の設立を論ず」『社会事業』5 (7), 63 - 77.
- 木田文子・武藤裕子 (2006) 「学生の介護職意識の変化—実習経験を通して—」『静岡福祉大学紀要』2, 59-65.
- 岸功 (1973) 「社会福祉労働の需給と分析枠組」『社会福祉学』14, 15-26.
- 岸本麻里 (2002) 「老人福祉施設における介護職者の職業継続意志に影響を与える要因の分析」『関西学院大学社会福祉学部紀要』(92), 103-114.
- 基礎経済科学研究所 (1982) 『人間発達の経済学』青木書店.
- 北山喜宣 (1989) 「『社会福祉士及び介護福祉士法』法制化の過程と課題」『月刊福祉』70, 52-59.
- 小林光俊編 (2006) 『専門介護福祉士の展望—一次世代の新しい介護福祉士の必要性—』北隆館.
- 小林雄二郎・山田尋志 (2010) 『介護職員キャリアパス構築マニュアル』日経 BP 社.
- Kolb, D.A. (1984) *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- 鴻上圭太・石田京子・辻本乃里子ほか (2014) 「新カリキュラムの効果と課題：短期大学における介護学生の卒業時の介護観の検討 (続報)」『大阪健康福祉短期大学紀要』12-13, 23-32.
- 孝橋正一 (1951) 「社会事業概論 (上)」大阪社会事業短期大学編『社会事業講座 第2巻』福祉春秋社, 3-26.
- 児島美都子・三輪政太郎・浦辺史ほか (1972) 「《座談会》わが国のソーシャル・アクションを考える」『社会福祉研究』10, 65-77.
- 国会会議録 (1987) 「第108回衆議院社会労働委員会4号」5月21日.
- 小松源助 (1993) 『ソーシャルワーク理論の歴史と展開』川島書店.
- 小松一子 (2007) 「介護福祉実習に臨む学生の自己評価と自己効力感」『介護福祉教育』13 (1), 76-81.
- 小松尾京子 (2014) 「主任介護支援専門員のスーパービジョン実践に関する研究 ―成長の要因と実践方法―」『ソーシャルワーク学会誌』(28), 1-11.
- 小酒井好春 (1980) 「民間社会福祉労働者の運動の展開と課題」『福祉問題研究』1, 124 - 145
- 厚生省 (1988) 『社会保障を担う人々 社会サービスはこう展開する 昭和62年版厚生白書』厚生統計協会.
- 厚生省 (1989) 『新たな高齢者像と活力ある長寿・福祉社会をめざして 昭和63年版厚生白書』厚生統計協会.
- 厚生省 (1993) 「国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための措置に関する基本的な指針」(厚生省告示117号)

厚生省（1993）「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」（厚生省告示第 116 号）

厚生省（2007）「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」（厚生省告示第 289 号）.

厚生省大臣官房政策課編（1991）『21 世紀を担う人々 保健医療・福祉マンパワー対策本部中間報告』中央法規出版.

厚生労働省（2014）「第 1 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 平成 26 年 10 月 27 日 資料」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000062752.html>,2016.11.20）.

厚生労働省（2014）「第 2 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 平成 26 年 11 月 18 日 資料」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000065769.html>,2016.11.20）.

厚生労働省（2015）「第 3 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 平成 27 年 1 月 27 日 資料」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000072429.html>,2016.11.20）.

厚生労働省（2015）「第 4 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 平成 27 年 2 月 23 日 資料」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000075030.html>,2016.11.20）.

厚生労働省（2015）「第 5 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 平成 27 年 2 月 25 日 資料」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000075704.html>,2016.11.20）.

厚生労働省（2016）「第 6 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 平成 28 年 10 月 5 日 資料」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000138940.html>,2016.11.20）.

厚生労働省（2016）「第 7 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 平成 28 年 11 月 14 日 資料」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000142800.html>,2016.11.20）.

厚生労働省（2017）「公共職業訓練の概要」

（[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/shokugyounouryoku/for\\_worker/kousyoku/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/for_worker/kousyoku/index.html),2016.11.1）.

厚生労働省（2017）「社会福祉士及び介護福祉士養成課程における教育内容等の見直しについて」

（[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/seikatsuhogo/shakai-kaigo-yousei/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/shakai-kaigo-yousei/),2016.11.20）

厚生労働省（2017）「介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直しに関する検討会」

（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-syakai.html?tid=141290>,2016.11.11）

厚生労働省介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会（2015）「2015 年 10 月 8 日 第 1 回検討会 議事録および資料 1～4」

（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000100172.html>,2016.12.20）

厚生労働省介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会（2015）「2015 年 11 月 18 日 第 2 回検討会 議事録および資料 1～4」

（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000104779.html>,2016.12.20）

厚生労働省介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会（2015）「2015 年 12 月 10 日 第 3 回検討会 議事録および資料 1～3」

（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000106772.html>,2016.12.20）

厚生労働省介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会（2016）「2016 年 1 月 18 日 第 4 回検討会 議事録および資料 1～6」

（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000109658.html>,2016.12.21）

厚生労働省介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会（2016）「2016 年 3 月 14 日 第 5 回検討会 議事録および資料」

- (<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000116197.html>,2016.12.21)
- 厚生労働省介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会（2016）「介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会における議論の取りまとめ」  
(<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12301000-Roukenkyoku-Soumuka/0000118807.pdf>,2016.12.21)
- 厚生労働省 今後の介護人材養成の在り方に関する検討会（2011）「今後の介護人材養成の在り方について（報告書）—介護分野の現状に即した介護福祉士の養成の在り方と介護人材の今後のキャリアパス—」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000010pzq-att/2r98520000010qse.pdf>,2016.12.22)
- 厚生労働省老健局（2009）「介護職員のキャリアパスに関する懇談会 議事次第」  
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/s1211-13.html>,2016.12.20)
- 厚生労働省老健局（2015）「介護職員処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」  
(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/0000084529.pdf>,2016.12.27)
- 厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室（2015）「介護人材確保地域戦略会議 第2回（H27.2.27）資料 介護人材確保の基本的な考え方（案）—介護人材確保の総合的・計画的な推進について—」  
(<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaiihokenfukushibu-Kikakuka/0000076868.pdf>,2016.11.20)
- 小山隆（2003）「福祉専門職に求められる倫理とその明文化」『月刊福祉』86（11），16－19.
- 黒田研二・張允楨（2011）「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研究」『社会問題研究』60，15-25.
- 黒川照登（1972）「内外の専門職・従事者問題についての文献紹介」『社会福祉学』12，101-113.
- 黒川昭登（1986）「社会福祉における『価値』の問題——日本ソーシャルワーカー協会倫理綱領から」『社会福祉研究』39，13-18.
- 黒川昭登（1989）『現代介護福祉論 —ケアワークの専門性—』誠信書房.
- 黒木保博・小山隆（2001）「社会福祉専門従事者の現任研修のあり方についての一考察」『評論・社会科学』1-22
- 桑本文幸（1999）「人事院が新設した『福祉職俸給表』の読み方」『賃金と社会保障』1259，4-13.
- 桑本文幸（2000）「福祉労働者の賃金と労働条件を考える」『月刊ゆたかなくらし』221，26-30.
- 京・福祉の研修情報ネットホームページ（2017）「京・福祉の研修情報」  
([http://www.miyako-kenshu-net.jp/st\\_101.cgi?CT=10](http://www.miyako-kenshu-net.jp/st_101.cgi?CT=10),2016.11.11)
- 京極高宣（1992）『日本の福祉士制度—日本ソーシャルワーク史序説』中央法規出版.
- 京極高宣（2002）『京極高宣著作集第二巻 専門職・専門教育』中央法規出版.
- 京都府社会福祉協議会 京都府福祉人材・研修センター，きょうと介護・福祉ジョブネット（2013）『平成24年度 福祉・介護事業所の経営実態と労働環境調査』
- 京都府社会福祉協議会 京都府福祉人材・研修センター，きょうと介護・福祉ジョブネット（2013）「平成24年度 福祉・介護事業所の経営実態と労働環境調査」.
- 京都市社会福祉協議会（2016）「平成28年度 事業計画」  
(<http://www.syakyo-kyoto.net/shisyakyo/28jigyokeikaku.pdf>,2016.12.26)
- 京都市社会福祉協議会（2016）「平成27年度 事業報告」  
(<http://www.syakyo-kyoto.net/shisyakyo/27jigyohoukoku.pdf>,2016.12.26)

- 京都市社会福祉協議会（2017）「平成 29 年度 福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程について 説明資料」  
 （[https://www.miyako-kenshu-net.jp/res/study/fckeditor\\_upload/1/file/%E3%82%AD%E3%83%A3%E3%83%AA%E3%82%A2%E3%83%91%E3%82%B9%E8%AA%AC%E6%98%8E%E8%B3%87%E6%96%99%EF%BC%8829%E8%A1%A8%E8%A3%8F%E9%9D%A2%20%EF%BC%89\\_xlsx.pdf](https://www.miyako-kenshu-net.jp/res/study/fckeditor_upload/1/file/%E3%82%AD%E3%83%A3%E3%83%AA%E3%82%A2%E3%83%91%E3%82%B9%E8%AA%AC%E6%98%8E%E8%B3%87%E6%96%99%EF%BC%8829%E8%A1%A8%E8%A3%8F%E9%9D%A2%20%EF%BC%89_xlsx.pdf),2017.2.1）
- 李政元（2011）『ケアワーカーの QWL とその多様性—ギルド理論による実証研究』関西学院大学出版会.
- 前川有希子（2012）「介護実習指導者の現状—実習指導者の職務に関する一考察—」『静岡福祉大学紀要』(8), 127-133.
- 牧里毎治（1999）「地域福祉」一番ヶ瀬康子・高島進・高田真治・京極高宣編『講座戦後社会福祉の総括と二一世紀の展望Ⅰ 総括と展望』ドメス出版, 331-354.
- 松井二郎（1971）「特集 社会福祉行政の評価と課題 <Ⅰ>社会福祉行政と施設の管理・運営をめぐる諸問題」『社会福祉研究』9, 41-7.
- 松井二郎（2002）「社会福祉再編期における社会福祉理論の課題」阿部志郎・右田紀久恵・宮田和明・松井二郎編『講座 戦後社会福祉の総括と二一世紀への展望Ⅱ思想と理論』ドメス出版, 159-217.
- 松本栄二・鈴木五郎編（1986）『社会福祉施設実践講座 5 福祉施設が求める専門職者』東京書籍.
- 松尾睦（2006）『経験からの学習 —プロフェッショナルへの成長プロセス—』同文館出版.
- 松尾睦（2011）『職場が生きる人が育つ 「経験学習」入門』ダイヤモンド社.
- 松岡三郎（1975）「労働基準法と社会福祉労働」『月刊福祉』58, 34-38.
- 妻鹿ふみ子（2004）「福祉 NPO に期待されるソーシャルワーク機能」『ソーシャルワーク研究』30 (3), 47-53.
- 三浦文夫（1975）「社会福祉におけるマンパワー問題」『月刊福祉』58, 8-14.
- 三浦健（2006）「熟練労働としてのソーシャルワーク実践—中岡哲郎のモノグラフを手がかりとして—」『ソーシャルワーク研究』32 (2), 53-60.
- 宮上多加子・田中眞希（2013）「介護福祉士養成教育における社会人学生の学びのプロセス—離職者訓練生と介護雇用プログラム生の学年による変化—」『中国・四国社会福祉研究』2, 13-29.
- 宮川数君（2000）『ケースワークにおける新機軸—ソーシャルワークの援助構造と技法』八千代出版.
- 宮堀真澄・鈴木桂子（2000）「介護福祉実習における学生の不安の実態」『介護福祉学』7 (1), 117-124.
- 宮本恭子（2012）『介護現場における人材の確保と定着—持続可能性の高い施策をめざして—』学術出版会.
- 宮本教代（2012）「わが国の訪問介護事業の変遷に関する一考察—訪問介護者の研修制度のあり方から—」『四天王寺大学大学院研究論集』7, 63-95.
- 宮田和明（1979）「『新政策論』論争」真田是編『戦後日本社会福祉論争』法律文化社, 179-219.
- 宮田和明（1991）「社会福祉労働研究の今日的意義」『総合社会福祉研究』3, 2-8.
- 宮田和明（1994）「社会福祉理論研究の動向と課題」『社会福祉研究』60, 12-18.
- 宮田和明・加藤幸雄・牧野忠康・ほか編（2007）『社会福祉専門職論』中央法規出版.
- 水木むつ子（2010）「介護職員を成長させる職場環境」『介護福祉』(80), 124-131.
- 水野敬生（2007）「介護のプロを育てる—階層別、職種別に重点をおいた職員研修の取り組み—」『ふれあいケア』13 (3), 56-58.
- 水野洋次郎（1980）「労働条件改善のたたかひの現状と課題—職員増要求の実現を中心に—」『福祉問題研究』2, 65-76.

- 水野洋次郎・門田真一・山本耕造・ほか（1987）「労組座談会 権理論 地域住民の権利をどう守り発展させるか」『福祉のひろば』29, 120-129.
- 水野洋次郎・岸田孝史・上坪陽・ほか（1980）「座談会 八〇年代の賃金, 労働条件改善の課題」『福祉問題研究』2, 77-96.
- 水野洋次郎・鷺尾吉久・久保三夫・ほか（1981）「民間福祉労働組合を語る 日社労組大阪支部二十七年の歩みから何を学ぶか」『福祉のひろば』冬季号, 8-27.
- 森川大作（2009）「ワークプレイス・ラーニングで活気ある職場をー『職場』＝業務×学びの場にする」『企業と人材』20, 36 - 41.
- 森川美絵（2015）『介護はいかにして「労働」となったのか』ミネルヴァ書房.
- 村岡末広（1971）「特集 社会福祉従事者の処遇問題 <主論Ⅱ>委託費と従事者の処遇」『社会福祉研究』8, 45-52.
- 永田理香（2015）「2014 年度博士学位論文 福祉人材育成における職場研修の現状と今後のあり方に関する研究ーカリキュラムマネジメントによる職員の質的向上方策の検討を通してー」  
[https://rikkyo.repo.nii.ac.jp/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=11335&item\\_no=1&page\\_id=13&block\\_id=49](https://rikkyo.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=11335&item_no=1&page_id=13&block_id=49), 2016.12.20)
- 内閣府ホームページ（2017）「高齢社会対策」(<http://www8.cao.go.jp/kourei/>, 2016.12.20).
- 中川英子・神部順子・奥田都子・大塚順子・桂木奈巳・倉田あゆ子・田崎裕美・奈良環・松田佳奈・百田裕子（2009）「生活支援と家政学ー新カリキュラムにおける家政学教育の課題ー」『介護福祉学』16 (2), 189-208.
- 中寫洋（2005）「介護福祉職の専門化に関する一考察ー介護福祉士養成の視点からー」『介護福祉学』12 (1), 29-40.
- 中寫洋（2006）「介護福祉士資格の創設・改革過程に関する一検討ー雑誌『月刊福祉』（1960～2005 年）を中心とする関係資料の分析ー」『介護福祉学』13 (2), 119-135.
- 中原淳・荒木淳子（2006）「ワークプレイスラーニング研究序説：企業人材育成を対象とした教育工学研究のための理論レビュー」『教育システム情報学会誌』23 (2), 88-103
- 中原淳編（2006）『企業内人材育成入門』ダイヤモンド社.
- 中井健一（1998）「社会福祉労働過程の考察ー社会福祉労働における『労働の貧困化』と発達の可能性」『日本福祉大学紀要』98 (1), 240-278.
- 中井良育（2015）「介護サービス事業所の人材確保及び職場定着の方策等の現状と課題の考察」『同志社政策科学研究』17 (1), 119-135.
- 中西洋・京極高宣編（1990）『福祉士の待遇条件』第一法規出版.
- 中村吟子（2007）「介護福祉実習の学習内容と評価についての一考察」『東大阪大学・東大阪大学短期大学部教育研究紀要』4, 65-80.
- 中村洋子・太田貞司（2008）『介護福祉教育の展望ーカリキュラム改正に臨みー』光生館.
- 仲村優一（1969）「社会福祉における処遇と人権」『社会福祉研究』4, 69-74.
- 仲村優一（1983）「日本におけるソーシャル・ワーカーの位置と専門職としての課題」『社会福祉研究』32, 37-42.
- 仲村優一・秋山智久編（1988）『明日の福祉⑨ 福祉のマンパワー』中央法規出版.
- 仲村優一（2002）『仲村優一社会福祉著作集 第6巻 社会福祉教育・専門職論』旬報社.
- 仲村優一・窪田暁子・岡本民夫・ほか編（2002）『講座 戦後社会福祉の総括と二一世紀への展望 IV 実践方法と援助技術』ドメス出版.
- 仲村優一・松井二郎編（1981）『社会福祉実践の基礎 講座社会福祉第4巻』有斐閣.



- 日経ヘルスケア編（2010）『介護職員キャリアパス構築マニュアル』日経 BP 社.
- 日本福祉大学企画室編（1982）『職業としての社会福祉 改訂版』日本福祉大学企画室.
- 日本医療社会事業協会（1979）『25 年のあゆみ 日本医療社会事業協会史』日本医療社会事業協会.
- 日本介護福祉学会設立準備委員会編（1993）『介護福祉学とは何か』ミネルヴァ書房.
- 日本介護福祉士会（2011）「介護職員処遇改善交付金の効果等に関する調査結果（概要）」  
<http://www.jaccw.or.jp/pdf/yoboshoteigensho/201110syoguukaizentyousa.pdf>, 2016.11.1)
- 日本介護福祉士会（2011）「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事業 報告書」  
[http://www.jaccw.or.jp/pdf/chosakenkyu/H22/roken\\_hokoku\\_1.pdf](http://www.jaccw.or.jp/pdf/chosakenkyu/H22/roken_hokoku_1.pdf), 2016.11.11)
- 日本介護福祉士会編（2016）『介護実習指導者テキスト〔改訂版〕』全国社会福祉協議会.
- 日本社会事業職員組合編（1968）『私たちの生活記録』日本社会事業職員組合.
- 日本総合研究所（2014）「介護人材確保の推進に関する調査研究事業報告書」『日本総研ホームページ』  
<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/column/study/pdf/7444.pdf>, 2016.6.5.
- 認定介護福祉士認証・認定機構ホームページ（2016）  
<http://www.nintei-kaishi.or.jp/home/>, 2016.11.20)
- 二宮厚美（1992）「福祉マンパワー政策と福祉労働の専門性」『総合社会福祉研究』5, 2-16.
- 二宮厚美（2002）『日本経済の危機と新福祉国家への道』新日本出版社.
- 二宮厚美（2005）『発達保障と教育・福祉労働』全障研出版部.
- 二宮厚美（2007）『福祉国家の姿とコミュニケーション労働』文理閣.
- 西川真規子（2006）「感情労働とその評価」『大原社会問題研究雑誌』567, 1-13.
- 西村洋子・太田貞司編（2008）『介護福祉教育の展望—カリキュラム改正に臨み—』光生館.
- 野寺康幸編（2007）『図で見る介護労働の実態—平成 18 年 9 月実施の介護労働安定調査結果から—』介護労働安定センター.
- 野中ますみ（2015）『ケアワーカーの歪みの構造と課題』あいり出版.
- 尾台 安子・山下 恵子（2004）「介護福祉実習に対する学生の意識と課題」『松本短期大学研究紀要』13, 1-9.
- 小笠原京子（2012）「個別性を重視した新人介護職員研修に関する研究」『飯田女子短期大学紀要』29, 1-58.
- 小笠原祐次（1988）「社会福祉マンパワー政策の課題」 仲村優一・秋山智久編『明日の福祉⑨ 福祉のマンパワー』中央法規, 15-54.
- 小笠原祐次（1998）「福祉サービスと措置制度」『社会福祉研究』73, 45-52.
- 小倉和也・奥田紀久子（2007）「介護実習指導に対する実習指導者の意識」『瀬戸内短期大学紀要』38, 21-30.
- 小川政亮（1951）「社会事業に於ける人権」 大阪社会事業短期大学編『社会事業講座 第 1 巻』福祉春秋社, 23-36.
- 小川政亮（1953）「社会事業サーヴィス論の意味」『社会事業』36 (7・8), 26-34.
- 岡田藤太郎（1977）『社会福祉とソーシャルワーカー—ソーシャルワークの探究—（増補版）』ルガル社.
- 岡本栄一（2002）「二一世紀福祉社会とボランティア」 阿部志郎・右田紀久恵・宮田和明・ほか編『講座戦後社会福祉の総括と二一世紀の展望Ⅱ 思想と展望』ドメス出版, 243-272.
- 岡本民夫（1982）「ソーシャルワーカーの役割」『社会福祉学』23 (1), 57-75.
- 岡村重夫（1984）「社会福祉研修の方向と課題」『社会福祉研究』34, 18-49.
- 岡村重夫・孝橋正一・一番ヶ瀬康子ほか（1968）「《座談会》社会福祉の現代的課題—科学的体系化をめ

- ざして一』『社会福祉研究』3, 35-50.
- 岡崎祐司 (1995)「高齢者介護と老人保健福祉計画をめぐる諸問題」『社会学部論集』28, 16-34.
- 岡崎祐司 (2006)「社会福祉専門職の養成の課題と今後の方向性」『福祉のひろば』75, 9-16.
- 奥田いさよ (1992)『社会福祉専門職性の研究—ソーシャルワーク史からのアプローチ・わが国での定着化をめざして—』川島書店.
- 小野哲郎 (1986)『ケースワークの基本問題』川島書店.
- 小野哲郎 (1988)『介護福祉士』制度の本質と問題点』『ゆたかなくらし』75, 30-37.
- 大橋謙策 (1992)「社会福祉『改革』とマンパワー—マンパワーの質と量の確保を考える—」『社会福祉学』33 (1), 20-45.
- 大橋謙策 (2004)「ソーシャルワークを展開できるシステム作りと専門職団体の役割」『ソーシャルワーカー』8, 2-8.
- 大橋謙策 (2005)「わが国におけるソーシャルワークの理論化を求めて」『ソーシャルワーク研究』31 (1), 4-19.
- 大橋謙策編 (2007)『日本のソーシャルワーク研究・教育・実践の60年』相川書房.
- 大畑裕嗣・成元哲・樋口直人・ほか編 (2004)『社会運動の社会学』有斐閣
- 大阪福祉事業財団 (1993)『四十年のあゆみ (法人編)』大阪福祉事業財団
- 大阪福祉事業財団 (1993)『四十年のあゆみ (施設編)』大阪福祉事業財団
- 大阪福祉事業財団 (1999)『史策 法人のここ十年』大阪福祉事業財団
- 大阪福祉事業財団 (1999)『史策 施設のここ十年』大阪福祉事業財団
- 大阪福祉事業財団 (2009)『史策 法人のその後の10年』大阪福祉事業財団
- 大阪福祉事業財団 (2009)『史策 施設のその後の10年』大阪福祉事業財団
- 大阪府立大学社会福祉学会大会 (1985)「社会福祉労働を考える—社会福祉実践の理論化をめざして」『社会問題研究』(大阪府立大学社会福祉学部) 34 (2), 107-140
- 大谷強 (1980)「七〇年代福祉運動の潮流」 松尾均編 (1980)『福祉体制の終焉と80年代』労働教育センター, 24-33.
- 大谷強 (1984)『現代福祉論批判』現代書館.
- 大和三重 (2014)『介護人材の定着促進に向けて 職務満足度の影響を探る』関西学院大学出版会.
- 小笹知彦 (2006)「これからの福祉ニーズに应运えていくための社会福祉士の視点と実践」『月刊福祉』89 (7), 28-29.
- 尾崎新 (1999)『「ゆらぐ」ことのできるカーゆらぎと社会福祉実践』誠信書房.
- 労働政策研究・研修機構 (2014)『労働政策研究報告書 No.168 介護人材需給構造の現状と課題—介護職の安定的な確保に向けて—』労働政策研究・研修機構, 83-107.
- Rothwell, W.J. and Sredl, H.J., (2000), Workplace Learning and Performance: Present and Future Roles and Competencies, Amherst, MA: HRD Press.
- 斎藤弘通 (2010)「ホワイトカラーの学習・熟練を促す人材育成の方法と人事・人材開発部門に求められる機能」『日本労働研究雑誌』595, 81-94.
- 佐久間志保子 (2010)「施設介護職員の研修に関する取り組み—施設アンケートによる—」『和泉短期大学研究紀要』31, 83-89.
- 佐俣主紀 (1971)「社会福祉における倫理性」『社会福祉研究』9, 40.
- 真田是 (1971)「社会福祉理論研究の課題」『社会福祉研究』9, 10-15.
- 真田是・高沢武司・細川順正・ほか (1973)「《座談会》福祉労働 (論) を考える」『社会福祉研究』13, 63-76.

- 真田是（1975）『社会福祉労働—労働と技術の発展のために—』法律文化社。
- 真田是（1977）『『福祉見なおし』の見なおし』『賃金と社会保障』726, 4.
- 真田是（2003）『新版 社会福祉の今日と明日』かもがわ出版。
- 真田是・宮田和明・加藤菌子・河合克義（2004）『図説 日本の社会福祉』法律文化社。
- 真田是（2005）「医療社会事業論争」 真田是編『戦後日本社会福祉論争』法律文化社, 112-140.
- 佐藤寛子（2010）「わたしを成長させた職場環境—ホームヘルプサービス事業の取り組み—」『介護福祉』(80), 117-123.
- 佐藤豊道（2004）「社会福祉基礎構造改革とソーシャルワーク機能」『ソーシャルワーク研究』30 (3), 4-15.
- 佐藤紀子（2005）「特別養護老人ホームにおける職場研修—ケアワーカーの職場研修実態調査から—」『山野研究紀要』13, 87-100.
- 佐藤ゆかり・澁谷久美・中嶋和夫・香川幸次郎（2003）「介護福祉士における離職意向と役割ストレスに関する研究」『社会福祉学』(44-1), 67-68.
- Sarah Banks (2012) Ethics and Values in Social Work* (=2016, 石倉康次・児島亜希子・伊藤文人 監訳『ソーシャルワークの倫理と価値』法律文化社)
- 佐分利子・石原多佳子・宮田延子（2000）「施設における介護福祉実習の教育的課題についての一考察—受け持ちケースの介護過程の展開を通して—」『介護福祉学』7 (1), 109-116.
- 柴田謙治（2003）「市民社会における福祉活動」 岩田正美・武川正吾・永岡正己・ほか編『社会福祉の原理と思想<社会福祉基礎シリーズ①>』有斐閣, 189-207.
- 芝田進午編（1977）『公務労働の理論』青木書店。
- 芝田宇佐男（1977）「いわゆる『たたかう福祉労働運動』とは」『福祉問題研究』11, 54-59.
- 渋谷光美（2012）「介護の源流としての寮母と家庭奉仕員に関する、養老事業関係者の動向を通じた検討」『Core Ethics』8, 195-206.
- 重田博正（2006）「福祉労働者の仕事とストレス」『福祉のひろば』76, 9-14.
- 嶋田啓一郎（1972）「社会福祉における専門職化と法制化—『社会福祉士法』制定試案の検討—」『社会福祉学』12, 1-22.
- 清水寛・三島敏男（1972）「全国障害者問題研究会」『社会福祉学』13, 113-116.
- 白旗希実子（2011）『介護職の誕生—日本における社会福祉系専門職の形成過程—』東北大学出版。
- 白沢久一（1973）「公的扶助労働の性格規定とその変化の展望」『社会福祉学』14, 27-43.
- 白沢久一（1974）「公的扶助処遇における『生活知識』と『生活文化』の研究課題—社会福祉労働論の視点より—」『社会福祉学』20, 67-81.
- シルバーサービス振興会（2013）「国家戦略・プロフェッショナル検定 介護プロフェッショナルのキャリア段位制度 パンフレット」  
(<https://careprofessional.org/file/pr20131202164808.pdf>, 2014.5.5)
- シルバーサービス振興会（2014）「介護プロフェッショナルキャリア段位制度 リーフレット」  
(<https://careprofessional.org/file/leaflet20141014174718.pdf>, 2016.12.22)
- 袖井孝子（1990）「現代社会の変化と家族機能の社会化」『社会福祉研究』48, 13-18.
- 副田義也（1969）「職業としての社会福祉労働」『月刊福祉』52 (4), 6-7.
- 副田義也（1970）「1960年代の日本における社会福祉」『社会福祉研究』6, 10-15.
- 副田義也（1972）「福祉労働論の基本的枠組」『社会福祉研究』10, 17-26.
- 副田義也（1972）「福祉労働の性格と課題」 湯沢雍彦編『社会学セミナー3 一 家族・福祉・教育』有

斐閣, 239-251.

曾我千春 (2008) 『社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針』についての一考察『人間科学研究』2 (1), 13-18.

染谷淑子編 (2007) 『福祉労働とキャリア形成—専門性は高まったか—』ミネルヴァ書房.

曾良中清司・長谷川公一・樋口直人・ほか編 (2004) 『社会運動という公共空間 理論と方法のフロンティア』成文堂.

菅野雅子 (2016) 「介護人材の意欲と成長につながる職場に関する一考察 —在宅介護サービス A 社の職員意識調査の分析を通じて—」『経営教育研究』19 (1), 39-50.

須加美明 (2002) 「ソーシャルワークとしての側面からとらえた介護福祉での援助技術」『長野大学紀要』24 (2), 149-158.

杉本美江 (1972) 「社会福祉労働者の賃金論」『賃金と社会保障』615, 55-58

鈴木五郎 (1981) 「専門職員養成の現状と課題 現場従事者の『養成』課程を中心に」『月刊福祉』64, 21-26

鈴木五郎, 越永至道, 岡田史 (1997) 「座談会: 社会福祉の専門性・専門職をめぐる課題」『社会福祉研究』69, 72-85.

鈴木政夫 (1990) 「社会福祉における実践・研究運動の意義と課題 90 年代の福祉をきりひらくために」『総合社会福祉研究』(2), 56-66.

社会福祉事業等の在り方に関する検討会 (1997) 「社会福祉の基礎構造改革について (主要な論点)」(<http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryoku/no.13/data/shiryoku/souron/28.pdf>)

社会福祉事業振興会編 (1964) 『民間施設従事者実態調査報告書』社会福祉事業振興会.

社会福祉関係職員現任訓練カリキュラム策定委員会編 (1979) 『社会福祉関係職員現任訓練の現状と課題』全国社会福祉協議会.

社会福祉基本構想懇談会 (1986) 『提言 社会福祉改革の基本構想』全国社会福祉協議会.

田戸静 (1972) 「日本医療社会事業協会の現状と今後の課題」『社会福祉学』13, 105-109.

田島博実 (2007) 「福祉・介護労働の人的資源管理」『福祉労働とキャリア形成—専門性は高まったか—』ミネルヴァ書房, 140-164.

田島誠一 (2010) 「介護人材の確保・定着・育成の課題」『介護福祉』(80), 39-52.

高田真治 (1999) 「社会福祉政策の視点」 一番ヶ瀬康子・高島進・高田真治・ほか編『講座戦後社会福祉の総括と二世紀への展望 I 総括と展望』ドメス出版, 118-138

高野史郎 (1972) 「『社会福祉主事と福祉労働者論』ノート」『福祉問題研究』2 (1), 2-10.

高木和美 (1998) 『新しい看護・介護の視座』看護の科学社.

高島進 (1995) 『社会福祉の歴史—慈善事業・救貧法から現代まで—』ミネルヴァ書房.

高島進 (1977) 「『福祉見直し』論と社会福祉労働者の課題」『賃金と社会保障』726, 8-30.

高沢武司 (1971) 「特集 社会福祉行政の評価と課題 <Ⅲ>社会福祉行政と社会福祉労働—いわゆる『社会事業従事者』とはなにか—」『社会福祉研究』9, 54-61.

高沢武司 (1976) 「社会福祉における政策概念の流動化過程について—いわゆる『福祉労働論』に残されているもの—」 日本社会事業大学編『現代日本の社会福祉』勁草書房, 25-44

高沢武司 (1972) 「社会福祉運動の成立と展開」 湯沢雍彦編『社会学セミナー3 一 家族・福祉・教育』有斐閣, 252-264

高屋ミチル (1990) 「老人ホームの現場から見た資格制度」『ゆたかな暮らし』100, 73-76.

武居敏 (2010) 「職員がやりがいを感じる職場づくりと人材育成」『介護福祉』(80), 75-84.

武居敏・中島健一 (2006) 「対談 福祉現場における専門性とは何か」『月刊福祉』89 (7), 40-47.

- 竹中恵美子編（2001）『労働とジェンダー』明石書店。
- 竹中勝男（1941）「厚生事業における『人』とその養成の問題」『社会事業』25, 1-11.
- 竹内愛二（1941）「社会事業技術と従事者の養成」『社会事業』25, 20-29.
- 多久和令一・西田恵子・鳴海幸代ほか（1987）「労組座談会 主体論 頼りになる労働組合とは」『福祉のひろば』32, 126-135.
- 田村孝也（1969）「福祉労働者像の確立を一福祉労働運動の歩みを主軸として」『月刊福祉』52（12）, 16-19.
- 田中五三（1985）「カルテをつくって嗜好をつかむ」『ゆたかな暮らし』35, 10-13.
- 田中元（2012）『スタッフに辞める！と言わせない介護現場のマネジメント（できる介護職を失わないための現場管理者の実践マニュアル）』自由国民社.
- 谷川貞夫（1941）「社会事業技術と従事者の養成」『社会事業』25（9）, 12-19.
- 谷川貞夫（1949）「社会事業における現職教育について」『社会事業』32, 2-3.
- 田代国次郎（1973）「社会福祉労働者問題の研究動向と課題」花村春樹・田代国次郎編『社会福祉研究の課題』ミネルヴァ書房, 231-248.
- 寺本善一（1972）「日本ソーシャル・ワーカー協会について—京都ソーシャル・ワーカー協会の立場から—」『社会福祉学』13, 109-113.
- 暉峻義等（1949）「社会事業家論」『社会事業』32（3）, 4-7.
- 栃本一三郎・三和治・杉村和子・ほか（1994）「座談会 社会福祉士はいま」『月刊福祉』77（7）, 32-51.
- 栃本一三郎（1999）「福祉改革のなかでの社会福祉専門職のあり方」『月刊福祉』82（3）, 12-19.
- 都道府県福祉人材センター・福祉人材バンク「福祉のお仕事」  
<http://www.fukushi-work.jp/job/navi/guide/koko02.html>, 2007.09.10)
- Thompson, Neil (2000) *Understanding social work : preparing for practice* (=2004, 杉本敏夫『ソーシャルワークとは何か 基礎と展望』晃洋書房).
- 留岡幸助（1912）「感化事業実施方法」牧野虎次編（1933）『留岡幸助君古稀記念集』留岡幸助君古稀記念事務所, 421-499.
- 豊田正利（2008）「介護福祉士養成教育の課題と展望—資格創設から今日に至る状況の概観を通して—」『保健福祉学研究』(6), 155-167.
- 津田光輝（1972）「公的扶助研究全国連絡会の現状と課題」『社会福祉学』13, 102-105.
- 辻村禎彰（1971）「特集 社会福祉従事者の処遇問題 <主論Ⅲ>労働条件と給与」『社会福祉研究』8, 53-59.
- 辻村禎彰（1972）「民間福祉労働の実態とその改善運動—福祉労働の展望を志向しつつ—」『月刊福祉』55（3）, 44-50.
- 上田千秋・杉本一義・柴田善守ほか（1972）「《座談会》社会福祉実践の思想と起点を考える」『社会福祉研究』11, 66-80
- 右田紀久恵（1971）「特集 社会福祉行政の評価と課題 <Ⅱ>福祉事務所論」『社会福祉研究』9, 48-53.
- 右田紀久恵・秋山智久・中村永司編（2000）『21世紀への架け橋 ～社会福祉のめざすもの～ 第1巻 社会福祉の理論と政策』中央法規出版.
- 植田章・垣内国光・加藤薫子編（2002）『講座・21世紀の社会福祉 3 社会福祉労働の専門性と現実』かもがわ出版.
- 植田章・結城俊哉編（2007）『社会福祉方法原論の展開—現場実践を生きる』高学出版.
- 上野千鶴子（2011）『ケアの社会学』太田出版.
- 海野幸徳（1924）「社会事業家の資格」『晩近の社会事業』内外出版, 207-212.

- 宇野裕（1995）『職業としての福祉—21世紀の福祉マンパワーを求めて』中央法規出版。
- 宇野裕（1994）「福祉改革と社会福祉士」『月刊福祉』77（7），12-19.
- 浦辺史（1957）「社会福祉事業職員の問題」『社会事業』40（12），34-39.
- 浦辺史（1969）「社会福祉労働者の課題」『福祉問題研究』創刊号，8.
- 浦辺史（1973）「社会福祉労働の理論」『福祉問題研究』編集委員会（1973）『社会福祉労働論』鳩の森書房，3-13.
- 占部尊士（2009）「介護福祉実習における学生の意識変化に関する研究—第Ⅰ段階介護福祉実習前後での検討—」『介護福祉学』16（2），216-228.
- 埋橋孝文・同志社大学社会福祉教育・研究支援センター編（2010）『新しい福祉サービスの展開と人材育成』法律文化社.
- 鷺谷善教（1952）「社会事業従事者のあり方」鷺谷善教編『改訂増補第三版 社会福祉読本』福島県社会福祉協議会，261-266.
- 鷺谷善教（1954）「社会事業家の諸問題」『社会事業』37（9），126-133.
- 鷺谷善教（1968）『社会事業従事者』ミネルヴァ書房.
- 鷺谷善教（1972）「『社会福祉士法』制定試案をめぐる問題」『社会福祉学』12，47-59.
- 鷺谷善教（1977）「日社労組社会福祉改善闘争の歩み（その1）」『福祉問題研究』11，23-31.
- 鷺谷善教（1978）『社会福祉労働者—社会事業従事者・改題増補』ミネルヴァ書房.
- 渡部剛士（1989）「社会福祉マンパワーの課題—地域福祉の立場から—」『社会福祉学』30（1），86-05.
- 渡邊洋子（2002）『生涯学習時代の成人教育学—学習支援へのアドヴォカシー—』明石書店.
- 柳澤利之・李在億・須永一道（2011）「介護保険施設の介護職員の離職と職員研修・業務マニュアル整備との関連の検討」『新潟青陵大学短期大学部研究報告』（41），77-84.
- 山本綾美（2015）「介護老人福祉施設職員の『介護実習指導を通じての学び』の内容に関する研究」『厚生生の指標』62（5），27-33.
- 山本信孝（1971）「特集 社会福祉従事者の処遇問題 <主論Ⅰ>実態と問題」『社会福祉研究』8，38-44.
- 山本貞子（1985）「3食バイキングの試み」『ゆたかな暮らし』35，14-16.
- 山室軍平（1924）「社会事業家の要性」山室武甫編（1995）『山室軍平選集 第6巻 社会事業及社会問題』日本図書センター，4-62.
- 山下勝弘・窪田暁子・鈴木五郎・ほか（1987）「座談会 社会福祉の専門性とその向上の条件—現場実践の中で—」『社会福祉研究』41，59-71.
- 横山壽一（2003）「社会福祉・社会保障を襲う規制緩和—ねらいは株式会社参入への全面開放」『福祉のひろば』38，8-14.
- 横山壽一（2007）「『コムスン問題』の本質と課題」『福祉のひろば』456，9-15.
- 横山裕（2011）「介護職員のキャリアパス提示モデルの比較検討—介護職員処遇改善交付金制度における介護福祉士の位置づけ—」『九州保健福祉大学紀要』12，45-55.
- 吉田久一（1989）『日本社会福祉思想史』川島書店.
- 吉田久一（1990）『現代社会事業史研究 改訂増補版』川島書店.
- 吉田久一（1994）『日本社会事業の歴史』勁草書房.
- 吉田久一（1994）『日本の社会福祉思想』勁草書房.
- 吉田久一（1995）『日本社会福祉理論史』勁草書房.
- 吉田久一・岡田英己子（2000）『社会福祉思想史入門』勁草書房.
- 吉田清子・鈴木聖子・阿部明子・柏葉英美（2015）「介護観の分析からみた介護実習の効果評価研究」『岩手県立大学社会福祉学部紀要』（17），43-49.

- 吉岡勝（2003）「市場原理導入のもとにおける福祉労働 2 民間福祉職場にひろがる非正規雇用と福祉の質」『福祉のひろば』40, 21-25.
- 全国福祉保育労働組合編（2002）『いま伝えたい、福祉で働くこと—福祉最前線からのレポート』こうち書房.
- 全国福祉保育労働組合編（2006）『福祉のなかま情報版』（156）全国福祉保育労働組合.
- 全国福祉保育労働組合編（2007）『福祉のなかま情報版』（161）全国福祉保育労働組合.
- 全国社会福祉協議会社会福祉研究情報センター編（1992）『老人介護マンパワー政策の国際比較 老人ケア政策国際比較シンポジウム報告』中央法規出版.
- 全国社会福祉協議会（1989）『「月刊福祉」増刊号施策資料シリーズ 社会福祉関係施策資料集 8』全国社会福祉協議会出版部.
- 全国社会福祉協議会（1990）『「月刊福祉」増刊号施策資料シリーズ 社会福祉関係施策資料集 9』全国社会福祉協議会出版部.
- 全国社会福祉協議会（1992）『「月刊福祉」増刊号施策資料シリーズ 社会福祉関係施策資料集 10』全国社会福祉協議会出版部.
- 全国社会福祉協議会（1993）『「月刊福祉」増刊号施策資料シリーズ 社会福祉関係施策資料集 11』全国社会福祉協議会出版部.
- 全国社会福祉協議会（1994）『「月刊福祉」増刊号施策資料シリーズ 社会福祉関係施策資料集 12』全国社会福祉協議会出版部.
- 全国社会福祉協議会（1995）『「月刊福祉」増刊号施策資料シリーズ 社会福祉関係施策資料集 13』全国社会福祉協議会出版部.
- 全国社会福祉協議会（1996）『「月刊福祉」増刊号施策資料シリーズ 社会福祉関係施策資料集 14』全国社会福祉協議会出版部.
- 全国社会福祉協議会（1997）『「月刊福祉」増刊号施策資料シリーズ 社会福祉関係施策資料集 15』全国社会福祉協議会出版部.
- 全国社会福祉協議会（1998）『「月刊福祉」増刊号施策資料シリーズ 社会福祉関係施策資料集 16』全国社会福祉協議会出版部.
- 全国社会福祉協議会（1999）『「月刊福祉」増刊号施策資料シリーズ 社会福祉関係施策資料集 17』全国社会福祉協議会出版部.
- 全国社会福祉協議会（2000）『「月刊福祉」増刊号施策資料シリーズ 社会福祉関係施策資料集 18』全国社会福祉協議会出版部.
- 全国老人福祉問題研究会編（1983）「第 6 回老人福祉問題全国研究集会 第 7 分科会 住みよい老人ホームづくり」『ゆたかなくらし』16, 97-103.
- 全国老人福祉問題研究会編（1984）「おむつ大研究」『ゆたかなくらし』27, 14-35.
- 全国老人福祉問題研究会編（1984）「おむつ大研究Ⅱ」『ゆたかなくらし』33, 12-35.
- 全国老人福祉施設協議会（1987）『全国老人福祉施設研究会議 新しい老人福祉の創造』全国老人福祉施設協議会.
- 全国老人福祉施設協議会（1988）『全国老人福祉施設研究会議 老人ケアの高度化を目指して』全国老人福祉施設協議会.
- 全国老人福祉施設協議会（1989）『全国老人福祉施設研究会議 老人ケアの高度化を目指して—地域福祉の拠点としての老人ホーム』全国老人福祉施設協議会.
- 全国老人福祉施設協議会（1990）『全国老人福祉施設研究会議 老人ケアの高度化を目指して』全国老人福祉施設協議会.

全国老人福祉施設協議会（1991）『全国老人福祉施設研究会議 老人ケアの高度化を目指して』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（1992）『全国老人福祉施設研究会議 老人ケアの高度化を目指して』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（1994）『全国老人福祉施設研究会議 利用者の視点に立ったサービスの向上—自己決定・残存能力の活用・サービスの継続性をめざして—』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（1995）『全国老人福祉施設研究会議 高齢者のよりよい生活と介護をめざして—個々の高齢者に合わせたサービス実施』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（1996）『全国老人福祉施設研究会議 介護サービスの専門性を拓く—新介護時代を担う施設職員の役割—』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（1997）『全国老人福祉施設研究会議 介護の専門性とサービスの質の向上をめざして—介護保険制度の導入と施設職員の果たすべき役割—』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（1998）『全国老人福祉施設研究会議 介護の専門性とサービスの質の向上をめざして—高齢者の生活全体を支援するための介護展開に向けて—』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（1999）『全国老人福祉施設研究会議 介護の専門性とサービスの質の向上をめざして』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（2000）『全国老人福祉施設研究会議 “介護保険時代のサービス”を検証する—なにわから 21 世紀へのメッセージ—』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（2001）『全国老人福祉施設研究会議 顧客満足サービスはできていますか —平和都市ひろしまから心をこめて—』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（2002）『全国老人福祉施設研究会議 高齢社会を支える信頼のセーフティネットづくり—みなとみらいから豊かな高齢社会の未来を発信—』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（2003）『全国老人福祉施設研究会議 証明しよう！個別ケア・グループケア・ターミナルケア—利用者と共に目指そう、介護革命—』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（2004）『全国老人福祉施設研究会議 現場の風—制度改革は私たちの手で—』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（2005）『全国老人福祉施設研究会議 現場の風—尊厳・安心ケアの確立を！—』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（2006）『全国老人福祉施設研究会議 介護新時代を創るは私たちの力量で—高品質介護サービスとニーズにこたえる制度づくり—』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（2007）『全国老人福祉施設研究会議 介護刷新—高齢者福祉の原点 職場起点・利用者起点の介護社会を』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（2008）『全国老人福祉施設研究会議 制度をつくる発信基地として…私達は変わる』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（2009）『全国老人福祉施設研究会議 介護保険制度内事業体を確立し、二つの役割を果たす—介護・福祉ニーズに応える事業戦略・高品質サービスと制度づくり—』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（2010）『全国老人福祉施設研究会議 介護現場革命—明るい介護・新たな福祉—』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（2011）『全国老人福祉施設研究会議 創ろう！科学的介護，新たな福祉』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（2012）『全国老人福祉施設研究会議 地域を支える拠点施設として…科学的



介護の実践！』全国老人福祉施設協議会。

全国老人福祉施設協議会（2013）『全国老人福祉施設研究会議 新成長産業としての介護—現場が考える介護の姿—』全国老人福祉施設協議会。

全国社会福祉協議会 中央福祉人材センター「介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究会」（2005）「介護サービス従事者の研修体系のあり方について～キャリア開発支援システムの研修カリキュラムについて 第二次中間まとめ～」

（[http://www.shakyo.or.jp/research/05\\_pdf/mid\\_all.pdf](http://www.shakyo.or.jp/research/05_pdf/mid_all.pdf),2016.11.21）。

全国社会福祉協議会 中央福祉人材センター（2006）「介護サービス従事者の研修体系のあり方について～キャリア開発支援システムにおける研修の質の確保策等について 最終まとめ」

（[http://www.shakyo.or.jp/research/05\\_pdf/final\\_all.pdf](http://www.shakyo.or.jp/research/05_pdf/final_all.pdf),2016.11.21）。

全国社会福祉協議会 中央福祉学院（2009）「福祉・介護サービス分野（資格職）のキャリアパスに対応した研修体系モデル—『社会福祉事業に従事する者のキャリアパスに対応した生涯研修体系構築検討委員会』報告書—」

（[http://www.shakyo.or.jp/research/2009\\_pdf/09zinzaikakuho/all.pdf](http://www.shakyo.or.jp/research/2009_pdf/09zinzaikakuho/all.pdf),2106.11.20）

全国社会福祉協議会（2009）『小規模チームのリーダー養成を目的とした介護福祉士ファーストステップ研修ガイドライン～研修の企画、展開の指針』

（[http://www.shakyo.or.jp/research/05\\_pdf/final\\_1ststep.pdf](http://www.shakyo.or.jp/research/05_pdf/final_1ststep.pdf),2016.12.11）

全国社会福祉協議会 中央福祉学院（2010）「福祉・介護サービス従事者の職務階層ごとに求められる機能と研修体系—キャリアパスに対応した生涯研修体系構築を目指して— 『福祉・介護サービス従事者のキャリアパスに対応した生涯研修体系構築検討委員会』報告書」

（[http://www.shakyo.or.jp/research/2010\\_pdf/kenshyu.pdf](http://www.shakyo.or.jp/research/2010_pdf/kenshyu.pdf),2016.11.20）。

全国社会福祉協議会（2010）『福祉・介護サービス従事者の職務階層ごとに求められる機能と研修体系～キャリアパスに対応した生涯研修体系構築を目指して～ 「福祉介護サービス従事者のキャリアパスに対応した生涯研修体系構築検討委員会」報告書』

（[http://www.shakyo.or.jp/research/2010\\_pdf/kenshyu.pdf](http://www.shakyo.or.jp/research/2010_pdf/kenshyu.pdf),2016.8.20）。

全国社会福祉協議会 中央福祉学院（2011）「福祉・介護サービス従事者のキャリアパスに対応した生涯研修課程の実施に向けて 『キャリアパス対応生涯研修課程開発・推進委員会』報告書」

（[http://www.shakyo.or.jp/research/2010\\_pdf/career\\_path.pdf](http://www.shakyo.or.jp/research/2010_pdf/career_path.pdf), 2016.11.20）。

全国社会福祉協議会（2011）『福祉・介護サービス従事者のキャリアパスに対応した生涯研修課程の実施に向けて「キャリアパス対応生涯研修課程開発・推進委員会」報告書』

（[http://www.shakyo.or.jp/research/10career\\_path.html](http://www.shakyo.or.jp/research/10career_path.html),2016.8.20）。

全国社会福祉協議会編（2016）『改訂 福祉の「職場研修」マニュアル～福祉人材育成のための実践手引き～』全国社会福祉協議会。

# 附録1 インタビュー調査票：調査①－1（5年以上勤続介護職員）

介護職員の学び・成長のプロセスに関するインタビュー調査（職員用）

①お名前		②性別	男 ・ 女	③年齢	歳
④現在の勤務状況	事業所種別：	勤務形態：		非正規雇用の方のみ 勤務日数：月に 日	
⑤世帯構成	一人暮らし （同居されている方に○） 配偶者 ・ 子ども（未成年・成年） 人 ・ 父母 ・ その他（ ）				
⑥最終学歴	中卒 ・ 高卒 ・ 短大卒 ・ 専門学校卒 ・ 4年制大学卒 ・ その他（ ）				
⑦保有資格	介護福祉士 ・ 介護職員基礎研修 ・ ホームヘルパー ・ 介護支援専門員 ・ その他				
⑧職歴	介護職歴： 年	現在所属する法人での勤続年数： 年		介護職以外の職歴・職種	
⑨自分が新人だと思った時期とその時期のできたこととできなかったこと・困ったことについて教えてください	利用者との関わり		職員同士の関わり		
	できたこと		できたこと		
	できなかったこと・困ったこと		できなかったこと・困ったこと		
⑩専門職として行う「介護」・「ケア」に対する思い・考え方	入職時		現在		

⑪介護職として自分の成長につながったもの・きっかけ	例）OJT・法人内/法人外研修・事例検討・他施設との交流・学習会・自己評価の仕組みなど
⑫自分の中で仕事への意識が変化した時期（やる気が出た・やめたくなった等）	<1回目> いつ？ どのような変化？
	<2回目> いつ？ どのような変化？
	<3回目> いつ？ どのような変化？

4回目以降については裏面に記述

附録2 インタビュー調査票：調査①－2（実習指導者）

実習指導者に対するインタビュー調査項目			
基本属性	性別	年齢	学歴
経歴	実習指導者になる時期を含む		
段階	事前に教育機関や実習生との連絡調整スケジュールや内容	実習指導体制やスケジュール及び内容	実習後の教育機関と実習生との連絡調整スケジュールや内容
実習Ⅰ			
実習Ⅱ			
実習Ⅲ			
実習Ⅳ			
実習生を受け入れるメリットとデメリット			
現在貴施設において実習生を受け入れる課題や悩み			
養成校、実習生への要望			

附録3 インタビュー調査票：調査①－3（研修・人材育成担当者）

研修担当者に対するインタビュー調査					
基本属性	性別		年齢		経験年数
	事業種別			職種	
	勤務形態			最終学歴	
	保有資格			職歴	
初任者研修の施設内と施設外研修のスケジュール、カリキュラムの内容、方法及びその効果と課題（OJT、off-JT）					
実践者の施設内研修と施設内研修のスケジュール、内容及びその効果と課題					
主任の施設内と施設外研修のスケジュール、内容及びその効果と課題					
施設長の施設内と施設外研修のスケジュール、内容及びその効果と課題					
介護福祉専門職として必要な知識、技術、職業倫理を教えてください。また、ご自身が理解している介護福祉専門職のあるべき像と研修のあるべき姿を教えてください。					

附録4 インタビュー調査票：調査①ー4（新卒者）

新卒に対するインタビュー調査項目					
基本属性	性別	年齢	学歴		
経歴(入学動機を含む)					
段階	事前学習の内容、スケジュール、意味づけ、自分の変化、考えたこと、見えたこと等	実習中の教育内容、スケジュール、意味づけ、自分の変化、考えたこと、見えたこと、実習中困ったこと等	実習後の学習内容、スケジュール、意味づけ、自分の変化、考えたこと、見えたこと等		
実習Ⅰ					
実習Ⅱ					
実習Ⅲ					
実習Ⅳ					
学校の設備、カリキュラム、教育内容、教材等に対してどう評価していますか。					
教員や実習指導者の指導については、どのように評価しますか					
現職を選んだ理由を教えてください。					
介護職にとって一番大切知識はなんですか、一番大切な技術はなんですか。					
トータルで教育課程を見れば、改善してほしいところを教えてください					

## 附録5 インタビュー調査票：調査④（社会人学生）

介護福祉士養成教育における社会人学生の学びと課題についてのインタビュー調査

インタビュー日時	月 日 時 分 ～ 時 分
①お名前	
②性別	男 ・ 女
③年齢	歳
④世帯構成	一人暮らし (同居されている方に○) 配偶者 ・ 子ども(未成年・成年) 人 ・ 父母 ・ その他( )
⑤学歴	中卒 ・ 高卒 ・ 短大卒 ・ 専門学校卒 ・ 4年制大学卒 ・ その他( )
⑥職歴	
⑦介護福祉士を取得しようと思ったきっかけ	例) ハローワークで紹介されたから ・ 地元での継続性のある仕事として介護を選択したから など
⑧学校での授業(座学)の中で苦労したこと・大変だったこと	
⑨学校での授業(座学)の中で社会人としての経験を活かせたこと	
⑩実習中に苦労したこと・大変だったこと	
⑪実習中に社会人としての経験を活かせたこと	
⑫ ⑧の際、誰からどのようなフォローが欲しかったか	
⑬ ⑩の際、誰からどのようなフォローが欲しかったか	
⑭訓練生に対して本科生にはない「+αの教育」を行うとしたら、どのような内容が良いと思うか	
⑮今後の見通し	例) 介護福祉士として働きたい ・ 他の社会福祉系資格を取得したい など
⑯最後に、これだけは言っておきたい!!	

## 謝辞

本研究を遂行するにあたり、ご多忙の中で調査にご協力いただいた高齢者福祉施設の皆様、養成校の先生方、学生の皆様、また、貴重な資料を提供くださった関係機関の皆様に心から感謝を申し上げます。特に、現場職員の方々からの声が、私の研究の方向性に大きな影響を与えてくれました。ご協力いただいた職員みなさんに成果をフィードバックできるよう、これからも職員の主体性を重視した研究を進めていきたいと思っています。

そして、本論文の執筆にあたり、温かい励ましとご指導、ご鞭撻を頂いた先生方に心より感謝を申し上げます。

指導教員である石倉康次教授には、6年間にわたり終始温かくご指導をいただきました。なかなか進展の見られなかった私の研究に対し、提出間際まで丁寧にご指導くださったおかげで、この論文を執筆することができました。深く感謝を申し上げます。

峰島厚教授には、研究経過報告会、構想発表会等の場で示唆に富んだコメントを多くいただきました。また、永岡正己教授には修士課程在学の頃からご指導いただけてきました。「現場で働く人たちの力になるような研究に」という永岡先生のお言葉が、本研究を進めていく上での原動力の1つになりました。厚くお礼を申し上げます。

石倉ゼミの皆様、社会学研究科の研究室の皆様、産業社会学部事務室の皆様にも多面にわたり支えていただきました。ありがとうございました。

最後に、育児と家事、仕事、論文執筆に追われる私をいつも温かく応援してくれた夫と両親、そして6歳の長男と1歳の次男にも心から感謝します。