

第1章 障害者の相談支援にかかわる人材養成に関する先行研究

1. はじめに

1). 検証の背景と目的

2009年に社団法人日本社会福祉士会が、障害保健福祉推進事業で『障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業報告書』¹(以下、「障害者研究事業報告書」と言う)を公表した。この障害者研究事業報告書は、「障害者の相談支援に携わる相談支援専門員が実践のなかで直面している課題を明らかにすると共に、その課題を克服し、障害者相談支援活動をさらに促進する現任研修プログラム案を提案するための基礎資料」として実施され、相談支援専門員の実態と課題を把握することを目的としている。

障害者研究事業報告書は検証方法として、都道府県基本情報調査(以下、「都道府県基本調査」と言う)、初任者研修受講者調査(以下、「初任者研修調査」と言う。)、現任者研修受講者調査(以下、「現任者研修調査」と言う。)を実施し、3つのアンケート調査を量的に分析し、その後、都道府県ヒアリング調査、相談支援従事者(企画者 受講者)のヒアリング調査後、現任研修プログラムの検討・提言をしたものである。また、この検証は研修を人材養成の1ツールとして捉え、相談支援専門員に望まれるスキル、そうしたスキルを持つための方法として人材養成の在り方を考えている面で特徴がある。

しかし、障害者研究事業報告書は、把握した課題を社会福祉領域の他の分野等の人

材養成や研修体系との比較により検証していない。そのため、ここで提示された課題の要点を再度整理し、その課題を他の社会福祉領域の人材養成に関する文献と比較し共通する課題を明らかにし、その課題に対して他の社会福祉領域の人材養成から示唆されるものを探ることを本分担研究の目的とする。

2). 研究の方法

課題の整理

(1). 障害者研究事業報告書に見える課題

本小研究は文献検証である。まず、障害者研究事業報告書の検証過程で提示されているアンケート調査結果やヒアリング調査結果の回答、とくに自由記述欄等の声を抽出し、それぞれの声やアンケートの原文をカードに書き込み、課題の関連性を考えながら親和性の高いものを統合し、問題の所在を明らかにしていく作業を行った。

もちろん、障害者研究事業報告書でも課題が提示されている。それに加え、本分担研究では、障害者研究事業報告書が、アンケート調査結果などの検証過程を公表している点を重視し、アンケートの自由記述欄の声などを再度検討し課題の核と思われるものを抽出、それを前述したように親和性の高いものを統合し、さらに障害者研究事業報告書で提示されている課題と照らし合わせ、今回の検証に必要な検討点を整理し提示した。

(2) 社会福祉領域に類型化される課題

次に、障害者研究事業報告書で提示された課題が社会福祉領域全体の人材養成の課題と共通した点を探ることとした。そこで、ア 同じケアマネジャーの人材育成として、先行する介護保険の介護支援専門員に関する文献を検証することとした。文献としては、制度改正への提言をおこなった財団法

¹社団法人日本社会福祉士会(2009)『平成20年度障害者保健福祉推進事業 障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業報告書』

人長寿社会開発センターの『平成17年老人保健増等進事業介護支援専門員の生涯研修体系のあり方に関する研究委員会最終報告書』²(以下、「介護支援専門員報告書」と言う。)を用いた。

イ 全ての社会福祉領域の人材養成を包括する文献として2009年3月に社会福祉法人全国社会福祉協議会『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』³(以下、「生涯研修体系構築委員会報告書」と言う。)を参照し比較検証した。

ウ 職能団体の生涯学習体系などとの関係性を明らかにするため、日本社会福祉士会・日本介護福祉士会・日本精神保健福祉士協会の生涯学習体系のあり方に関する文献も検証した。

3). 障害者研究事業報告書で整理した課題

図1参照

(1). 研修の体系化・研修の目的の不明確

受講者の経験・知識の差が大きく、現任者研修受講者の3割近くが初任者研修を受講していない。またサービス管理責任者研修との連動にも課題がある。一部の受講者の意見だが「初任者研修と現任者研修の違いがわからない」という意見もあった。こうした声を集約すると、制度上の研修のねらいを明確にし、他の研修と連動させ体系化していないという課題が見えてくる。体系化されていないと、制度上の研修の狭間がはっきりと見えてこない。初任者・現任

者研修双方で受講者の知識・技術の差の大きさの指摘があるが、初任者研修の受講者の4割は相談援助業務の経験がないなども研修受講者側に研修のねらいが明確になっていないことによるものと思われる。

(2). 相談支援専門員と研修受講修了者としての保障

相談支援専門員の研修を受講した対価を求める受講者の声もみられ、企画者側からは、「相談支援専門員としてのキャリアパス、各段階で果たすべき役割、そのために必要なスキルを明確にし、それに応じた研修体系を構築する必要」、「キャリアパスに応じたプログラム整理が必要」などの声があがっている。

(3). 運営上の課題と行政の姿勢

運営上の課題としては、受講者側からは小グループ単位で顔と顔が見える範囲での運用を求めているたり、月初め、月末での研修日程に批判がある。これらの意見は受講者側のニーズであるネットワーク化と研修受講そのものの負担の大きさをあらわしている。演習手法の多用や受講者の職場の近くで開催という現場の実情に合わせた研修運用を求めているという課題である。また複数意見として、研修前の企画者側の準備不足を疑問視する声もある。それを裏付けることになるが、都道府県基本調査では、受講者の人数を把握していない都道府県担当者が多くいる。

また、企画者側からは、同じテーブルに市町村職員が着いていることが重要であるという指摘があるように、行政・民間の垣根なく利用者を取り巻く並列な関係づくりを研修を通して官民協業で考える視点づくりとして強調する声もある。

² 財団法人長寿社会開発センター(2006)

『介護支援専門員の生涯研修体系のあり方に関する研究委員会最終報告書』

³ 社会福祉法人全国社会福祉協議会(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』

(4). 研修というツールに対する考え

「固まっている」ものをどう解きほぐしていくのかなど受講者の姿勢(態度)に対する企画者側の言動が多い。

理由として考えられることは、初任者研修調査の受講動機に関する受講者への問いで「職場の職務命令で業務として参加」が90.5%という結果にもみられるように、自分の意思で受講していないことからか動機付けがされていない受講者が多い理由と思われる。しかし、一方の企画者側にも、受講者側から準備性の不足の声があがっている。

研修という言葉の起源について触れている後述する文献で、中村賢一郎氏⁴(創価大学紀要 2004)が、それより先に佐藤幹男氏⁵(佐藤 1999)の論文などで明らかにされている。特に佐藤幹男氏が「実態は強制であっても、その効果という観点から相対的に束縛と感じさせずに、体制に対する内発的支援を喚起されるように造出された用語」として記されているように受講動機の有無を問わず、受講中に気づかされる仕掛けになっていることが研修というツールであるという企画者側の認識が必要である。

(5). プランナー研修^{*}の必要性

研修運営のための組織についての都道府県基本調査結果で「特別な組織はない」が半数以上の52.4%となっていることを見ると、障害者相談支援従事者指導者研修(以下、研修を「相談支援指導者研修」、修了者を「相

談支援指導者」と言う。)を行っている意味を問われる内容になっている。

初任者・現任者研修の受講者は、インストラクターの役割が大きいという声を強調している。知識と現場実践をつなぐことのカリキュラムへの期待は受講者側の思いだが、この課題解決へのひとつの鍵がインストラクターと呼ばれる指導者研修修了者である。

しかし、現任者研修では「研修のインストラクターを務めている先輩たちが現場でどのような相談支援を展開しているのかみてみたい」という受講者からインストラクターに対する肯定的な意見はあるものの、一方で「ファシリテーターの役割について研修が必要かと思われる。さらに講師、ファシリテーターの仕組みがあると自己研鑽にもつながると思う」という受講者側からの声もあり、企画者側からも「研修講師育成のために、相談支援の内容ではなく、研修方法に関する研修を実施してもらいたい」という声すら出ている。

いずれにしても、理論と実践を結ぶインストラクターの存在は大きい。障害者研究事業報告書の言葉を借りれば、「企画集団としての機能を担う存在がなければ、研修は国が示した枠組みの再現に過ぎないものになってしまう」という言葉どおりになってしまう。

(6). カリキュラム上の課題

内容が自立支援法や一部の障害に特化していたり、講師が独自資料で講義しカリキュラムのねらいとしての標準カリキュラムの提示がされていないことが課題に多く上がっていた。

初任者研修では、法的根拠と権利擁護の内容に対し評価が低く、現任者研修ではケアマネジメントプロセスの「エヴァリュエーション」や「スーパービジョン」の評価

⁴ 中村賢一郎(2004)「十五年戦争下の朝鮮・台湾における教員研修」『創価大学紀要』創価大学・大学院

⁵ 佐藤幹男(1999)『近代日本教員現職研修史研究』風間書房

^{*} 本小研究における、プランナー研修とは、トレーナー機能、スーパーバイザー機能、プランナー機能の3つの機能を持った研修のことを述べることとする、

が低い。受講者側からは「チームアプローチ」「困難事例の対応」など知識を具現化するために必要な術を求める要望がある。

これらの結果から、新たな知識の修得よりも、今までの持っている知識が、実践と結び付く術がニーズとしてあがっているということになる。また、初任者研修は、演習方式での単元が評価され法的根拠や権利擁護に関する座学中心の単元の評価が低い。中にはこれらの単元は「役に立たない」という受講者の声もある。法制への理解なくして相談援助はできないし、「相談支援における権利侵害、権利擁護」は重要な単元である。

(7). 残された課題

本小研究は文献検証であることと、他の社会福祉領域の人材養成上の課題との比較を主眼としているため、研修の評価基準に関する課題、自立支援協議会に関する課題については割愛した。

また、本分担研究における検証した文献は概ね社会福祉領域の人材養成に関する文献である。医療や民間企業における人材養成との比較には及んでいない。次年度に向けた課題になると思われる。

また、後に続く分担研究に向けた投げかけになるように総論的になっている。各論については他の小研究執筆者に委ねることとする。

4 社会福祉領域に類型化される課題に対し、他社会福祉領域の文献から示唆されるものを探る

障害者研究事業報告書で整理した課題をさらに他の社会福祉領域の人材養成上の課題と比較検証した結果、類型化した課題を整理し、これらの課題に対し他社会福祉領域の取り組みの報告などから示唆されるものを提示し、他の小研究につなぐこととし

た。

類型化された課題

- ① 研修と職場教育の連動の課題
 - ア 生涯学習体系としてのひとつ、ひとつの研修目的を明確にした体系化
 - イ 教育の場としての実践の場
- ② 社会福祉領域の事業所が脆弱であるが故の行政の役割の課題
 - ア 運用の工夫
 - イ 行政の関わり方
 - ウ 実施機関との関係
- ③ 障害者研究事業報告書のカリキュラム上の課題

5). 本研究の構成

1、はじめに

- 1) 検証の背景と目的
- 2) 研究の方法
 - 課題の整理
- 3) 障害者研修事業報告書で整理した課題
 - (1) 研修の体系化・研修の目的の不明確
 - (2) 相談支援専門員と研修受講修了者としての保障
 - (3) 運営上の課題と行政の姿勢
 - (4) 研修というツールに対する考え
 - (5) プランナー研修の必要性
 - (6) カリキュラム上の課題
 - (7) 残された課題
- 4) 社会福祉領域に類型化される課題に対し、他社会福祉領域の文献から示唆されるものを探る
- 5) 本研究の構成

2. 社会福祉領域の人材養成上の共通する課題

- 1) 生涯研修体系構築委員会報告書における課題提示
- 2) 介護保険における介護支援専門員の人材養成上の課題との比較検証
 - (1) 研修と実践の連動

(2) 階層化の要素

3) 職能団体の生涯学習体系との比較検証

4) 類型化される課題

- (1) 生涯学習の体系化と職場教育推進の課題
- (2) 事業所での職場研修(教育)の課題
- (3) 生涯研修体系構築委員会報告書の提示した「都道府県研修機関・事業者団体等による研修」の課題

5) 生涯研修体系構築委員会の独自の視点

6) 小括

- (1) 実践の場と研修の連動
- (2) 制度上の研修の体系化と視覚化について
- (3) 運営方法の再考
- (4) 講師養成方法
- (5) カリキュラム上の課題

3. 生涯学習体系に向けて

～他社会福祉領域文献から示唆されるもの～

1) 制度上の研修を補完する研修

- (1) 都道府県・政令都市の支援と単独研修事業
- (2) 職能団体が主催する事業
- (3) NPO 法人や社会福祉法人、企業で研修事業を展開する組織
- (4) 市町村レベルの学習会的なもの

2) 職場の中で行われる研修(職場研修《教育》)

- (1) 職場研修のさまざま
- (2) OJT の 4 つの方法
- (3) 社会福祉施設の職場研修の現状
- (4) 利用者への相談支援の場(実践)も教育の場

3) 職場教育で必要な考え

- (1) 「実践で教育」の説明
- (2) 定着を促進する施策
- (3) 「共通化」したスキルの構築
- 4) 福祉人材の確保・育成にかかわる施策
無資格者に対する施策

4. 社会福祉領域の事業所の脆弱性と行政の人材養成面での支援

1) 支援の核

- (1) 人材養成は事業所責任であるが、社会福祉領域では脆弱故、行政の支援は不可欠

- (2) メゾレベルは都道府県・政令都市

- (3) 国レベルで顔は見えない

- (4) 障害者研究事業報告書の調査内容からみられる都道府県の職員の課題

2) 他社会福祉領域で実施される行政がイニシアチブをとる運営面で工夫

- (1) 地域共同研修方式の概要と課題

- (2) 都道府県が主導で側面的支援

3) 職場研修を内在した研修

4) 複数事業所連携事業

5) 自ら学ぶこれからの方法

6) 運営主体と研修機関

5. 研修の受講動機混在による研修のねらいへの影響とツールである研修の意味

1) 受講者の動機付け

2) 研修というツールの意味

6. 研修をつくる相談支援指導者の養成

1) プランナー研修と相談支援専門員の養成研修の課題

- (1) プランナー研修とは何か

- (2) 相談支援指導者研修の課題

2) 他社会福祉領域のプランナー研修からの示唆

- (1) 認知症介護指導者の過去の実態から見られること

- (2) 認知症ケア高度化事業など認知症介護指導者の機能の変化

- (3) 先行するプランナー研修の修了者のモチベーションの維持

3) 先行研究におけるプランナー養成研修修了者の課題と対応を考える

4) 地域のファシリテーターになれるか

7. 初任者研修・現任者研修のカリキュラム上の課題への示唆

- 1) 障害者研究事業報告書におけるカリキュラム上の課題
- 2) 介護保険の介護支援専門員の制度改正前のカリキュラム上の論点から
- 3) 相談支援専門員と介護支援専門員の研修体系のカリキュラム上の課題に対する他社会福祉領域からの示唆

8. おわりに

- 1) 本検証で類型化された課題
 - (1) 社会福祉領域の人材養成にある事業所の課題と主催者である行政の課題
 - (2) カリキュラム上の課題
- 2) 社会福祉領域に類型化される課題に対する他社会福祉領域からの示唆
 - (1) 支援の核は都道府県・政令都市
 - (2) 職場教育の方法における示唆
 - (3) 制度上の研修の隙間に対する様々な施策や自主的な動き
 - (4) 事業所の脆弱性に見合った運営ができない課題に対する示唆
 - (5) 研修というツールで内発性を喚起する
 - (6) カリキュラム上の課題に対する示唆～プランナー研修修了者の動き～
- 3) 本検証での限界

2. 社会福祉領域の人材養成上の共通する課題

1). 生涯研修体系構築委員会報告書における課題提示

2009年3月に「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」⁶という報告書を社会福祉法人全国社会福祉協議会は公表した。

この内容と障害者研究事業報告書の課題とを比較検証してみた。生涯研修体系構築委員会報告書は社会福祉領域の人材養成を包括する内容になっているため、他の社会福祉領域に共通する課題との比較が可能になるのではないかと思われた。

生涯研修体系構築委員会報告書で提示された課題の抜粋*

生涯研修体系構築委員会報告書に提示されている課題を整理していく。この文献は課題が箇条書きされている。その中の重要課題は次のとおりである。

ア 介護分野においては認知症ケアやケア単位の小規模など、障害児・者福祉分野では地域生活支援や就労支援など、子供家庭分野では被虐待児への対応など、提供すべきサービスの多様化・複雑化・高度化が進んでいる。

イ これらサービスの多様化・複雑化・高度化の進行は国民からの高い要望であり、福祉従事者は高度な価値・倫理観、知識、技術をもって、一層のサービスの質向上に努めなくてはならない。

ウ 2005年度に福祉・介護分野に328万人

⁶ 3と同じ

* 社会福祉法人全国社会福祉協議会(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』抜粋

- が従事しているが、これは 1993 年の約 4.6 倍に相当するものの、介護職員に関してだが、離職率が 21.6%と高い。この要因には、給料・職場内の人間関係などのほか「昇進等、将来の見通しが無い」が上位にあがっている、つまりキャリア形成の道筋が見えてこない。このことを裏付けることとして「潜在介護福祉士」が多数存在することなどがあがっている。
- エ 施設の自律的運営が求められるが、福祉・介護サービス事業においては、常勤職員のみで見ると、実に 81.5%の法人は 100 人未満の小規模事業所で、職員教育の観点で見ると、小規模事業所においては教育訓練を外部に依存せざる得ない状況である。このことを従事者側から言うと同法人内のみではキャリア形成の機会を得ることが困難である。
- オ 事業所サイドの職場研修体制では、担当者設置事業所は全体の 65.2%、「職場研修の理念や方針の策定」は 70.7%にとどまる。また「年間研修計画」を策定している事業所は 51.1%である。
- カ 施設長が考えるスキルと本人が考えるスキルの差が研修のミスマッチを生んでいる。実例が上がっており、主任クラスの 22.1%が自身の備えるべきスキルとして「リーダーシップ」を掲げているが、実際に受けた職場外 OFF-JT でのリーダーシップ研修受講者実績は 5.5%であった。
- キ 非常勤職員が多くを占める中で非常勤職員の人材育成を全く行っていない事業所が 17.4%となっており、非常勤職員の国家資格不所持者に対する対応が必要となっている。
- ケ 新任職員を定着する仕掛けである教育訓練(チューター、プリセプター等)の養成が求められている。

生涯学習体系が求められる背景について

て(研修事業実施者の課題)

ア 職能団体

職能団体ごとに生涯研修体系を構築しているが、内容的には知識・技能の獲得やアイデンティティを確立する上での役割を果たしているものの、各事業所における役割や階層に応じた機能に関する研修はあまり行われていない。

イ 都道府県研修機関・事業者団体等による研修

○キャリア形成の視点が弱い

○研修毎の到達目標が明確になっていない

○研修の実施方法は講義形式が多い

○研修修了後、研修目標への到達状況、研修の効果について評価などを行っていない。

○受講者の知識・技能等の水準に大きな差があり、研修を実施しても有効なものになりにくい。

○単発の研修のため、中長期的視点で実施することが難しく、その時々研修担当者の意向により研修が計画されてしまうことが多い。

生涯学習体系が求められる背景について (キャリア形成にむけた課題)

ア 研修実施主体が各々の考えによる研修のため、相互に無関係に実施されている

イ 法人・施設を移動すると、研修受講歴が認められ難く、キャリア形成につながらない。

ウ 他の研修と内容が似通っていたとしても、一部の例外を除き履修の代替性・互換性がない。このため、受講者や事業者にとって受講負担が大きい。

文献の提言

ア 国民からの高度な要求に対し、職場における教育訓練体制を整備することが必

要であり、とりわけリーダー層の育成が急務である。

- イ キャリア形成のステップと実務とのつながりを踏まえ、事業者団体、職能団体、研修機関、養成校等が協業し、段階的・体系的な研修体系を構築する必要がある。
- ウ 国家資格の成熟を踏まえ、国家資格所得を前提とした継続教育の仕組みとする必要がある。
- エ 既存の研修体系を再編し、業界内横断的なキャリアアップに資するものでなければならない。

文献の提言(体系的な外部研修による段階的継続教育のシステム)

- ア 福祉・介護サービスの実践力は実務経験のなかで培われるものであるが、同時に実務経験を専門的な価値・倫理・知識・技術等と結びつけて客観視し、意味づけたり、分析的な思考力を習得するためには、体系的な研修が必要である。
- イ 福祉サービス事業所は小規模であるため、継続教育の機会を各職場が提供することは困難である。
- ウ このため外部研修により体系的な継続教育の仕組みを構築し、一定の実務経験に応じて、段階的に受講できるようにする必要がある。

文献の提言(その他の提言)

- ア 福祉・介護サービスのスキル獲得を可視化するとともに、キャリアを形成するための道筋を示すことが必要。また従事者が学んだことを履歴化するシステムを構築することも必要
- イ 有資格者を基本とした研修体系を構築するも、福祉・介護サービスの労働市場の拡大に伴い事業者が無資格者に対して資格所得のための支援策を考えることが必要。これは資格所得に対する資格手当

や報奨金などの経済的配慮を伴わせることも一案である。

- ウ 早期の退職防止と基礎的能力を適切に学習させるためには、施設・事業所内にチューターやプリセプター等、新任教育訓練担当者が必要である。

行政への期待

- ア 介護福祉士の専門性に対する介護報酬及び障害福祉サービス報酬上の評価を他の福祉・介護サービス分野へ広げていくことが期待される
- イ 事業実施にあたって研修受講が義務化されている研修については、この「研修体系」をもとに、多様な教育資源の柔軟な活用ができるような方策について検討されること、また従事者、事業者の受講者負担を軽減する観点から、科目の「読み替え」などを可能にしたり、研修体系の再編を行うなど、効率的に受講できる仕組みを講じるよう期待する。

2. 介護保険における介護支援専門員の人材養成上の課題との比較検証

(1) 研修と実践の連動

障害者研究事業報告書の「研修の評価に影響を与える要因についてまとめ」を見ると「現任者の発言からは、研修は人を育てる様々な仕組みのひとつであり、相談支援専門員の育成に向けては、研修と実践とが断絶しない流れをシステムとして構築していくことが重要」という記載がある。これは、障害者研究事業報告書が単なる研修の評価では終わらずに障害者相談支援従事者の質を高めるために研究をした特徴でもある。

介護支援専門員最終報告書においては「研修と実践の循環」と言う言葉で同様の提言をしている。人材育成は研修というツ

ールのみでなく研修と現場を活用した*職場研修(職場教育)を基盤として、その過程の職場外 OFF.JT に研修があり、職場研修(教育)と職場外 OFF.JT の循環が人材育成であるという意見で合致している。

受講者が主体性を持って生涯教育の課程に研修というツールを選択していくことと研修を主催や実施する側、或いは事業所の管理(教育)者も、人材育成の過程で遭遇する受講者の個々のスキルを認識し、その個性に合わせた教育を実施することに心を配らなくてはならないことを指摘しているのである。そのためにも企画者は受講者が選択できるよう研修のねらいや対象を明確にすることが求められる。現状はここに課題があるため、障害者研究事業報告書では受講者側からは「受講者のレベルに差がありすぎる。資格要件を検討すべし」や「初任者と現任者研修の違いが分からない」と言われ、都道府県の担当者は、「相談支援専門員のキャリアパスが不明確」と言っている。双方が認識していることは同じ課題であり、企画者側としては、初任者・現任者という研修のねらいが不明確であることと、ひとつ、ひとつの研修を修了する意義と研修間の連動も整理しきれていないことにある。

研修のねらいを明確にできないという理由については、障害者研究事業報告書の都道府県基本調査に「国カリキュラムで手一杯」「国カリキュラムに独自プログラムは入れにくい」と記載されているように受講者個人に応じるような独自カリキュラムの開発のため既存事業を評価し新規の事業を考

* 「職場研修」「職場教育」に関しては、本小研究では、「職場実践での教育」と定義づけるが、引用・参考文献によって前者・後者さまざまに表現されている。その場合は原文どおりの表現となっているが、本小研究では同じ意味の言葉として捉えている。

える状態ではなく、主催者・企画者側としては制度上の研修の企画で余力はないという状況が伺える。

障害者研究事業報告書における都道府県基本調査の量的調査に、「研修のための特別な組織はない」としている都道府県が52.4%であることや、「研修事後に講師等の外部関係者を含めて評価を行っている」と答えている都道府県が40.5%、さらには、受講者数の把握で「特に把握していない」と答えている都道府県が、40.5%となっている。また、同じ都道府県基本調査において「人材育成方針の必要性を感じているが、立てていない」という都道府県が78.6%となっている現状をみると、主催者・企画者サイドに生涯学体系のビジョンが見えていない現実が伺えることと、現在の制度上の研修について手一杯と言いつつもその制度上の研修を消化できていない現状の課題が浮き彫りになる。こうした都道府県が研修の状況すら把握ができない要因については「単年度予算」「資格更新か、質の確保の研修か不明確」「研修に関するノウハウ不足」「都道府県担当が他の業務と兼任」「予算確保が困難」などの理由が書き出されている。

まとめると、研修の主催者としての都道府県・研修実施機関としての教育目標が定まっていない。また、各研修のねらいが明確に体系化されず、目標に沿った事後の振り返りを行っていない都道府県・実施機関が全都道府県の6割にも及ぶということの課題がある。このことは、生涯研修体系構築委員会報告書の「イ 都道府県研修機関・事業者団体等による研修」の課題にも同様の内容が記載されており、どの分野でも制度上の研修を都道府県・政令都市が実施主体になる時に同じようにある類型化された課題である。

もうひとつは、受講者サイド(受講を職務

命令する事業所)の課題である。確かに受講者側から「参加要件が分かりにくい」という意見もあるが、そもそも、事業所として、その受講者の将来を見据えた人材養成の過程としてのツールのひとつである研修への参加を促しているのではない。初任者研修受講者調査に「研修受講が自分の業務に反映されるとは思えない」という受講者側の意見があるが、受講者そのものの準備性に関与するのは企画者だけではなく、むしろ事業所・受講者個人サイドの役割が大ではないかと思うのである。生涯研修体系構築委員会報告書においては、『施設長が考えるスキル』と『本人が考えるスキル』との間のズレを指摘しているが、障害者研究事業報告書に記載されている受講者側の意見と一致している。

生涯研修体系構築委員会報告書、介護支援専門員報告書、障害者研究事業報告書の比較では、主催者・企画者側からの生涯学習体系の提示、事業者の受講者個々の成長度に合わせた教育が相まって人材養成は成立するという共通した見解が明らかになった。そして、現在の状況では、主催者・企画者が、取り組んでいる研修を消化しきれていないということと事業者が受講者の個々の成長に合った人材養成ができていないという3文献共通の課題が提示されることが明らかになった。

(2) 階層化の要素

介護支援専門員報告書では「介護支援専門員に求められる役割に応じた必要となる資質には『倫理』と『知識』、『技術・技能』の3つの側面が考えられる」という考えを提示している。キャリアアップとこの3要素の関係であるが、介護支援専門員報告書には、「スキルアップとは『知識』と『技術・技能』の両方を習熟しつつ倫理性を高めていく必要」と階層化に必要な要素及び

階層化が、この要素を高めることとして明文化している。

このことを障害者研究事業報告書では、研修というツールで企画者側がその都度提示する「知識」、「技術」、「態度」が、実践の場で用いられ、そこで新たな課題が提示されることにより、再度研修というツールで新たな「知識」、「技術」、「態度」の提示に挑み、実践に返す、この繰り返しが「質の向上」と提言しているという内容の記録がある。

2文献が現場実践へ還元する要素として、同じ3要素を提示しているところに一致するものあり、⁷生涯研修体系構築委員会報告書が提示する「キャリアパスに対応した研修体系」における福祉・介護専門職の継続教育の基本的なフレームワークにも通じるものがある。

3). 職能団体の生涯学習体系との比較検証

社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士などの資格をベースにした職能団体も各資格職の生涯学習体系を作成している。

例えば精神保健福祉士の生涯学習研修体系のあり方を石川到覚⁸が述べている中に「研修に参加した会員には、その研修受講の研鑽実績を証明するだけにとどまらず、そこでの実績を社会的に承認されるという期待を込めるとともに、専門職として国民から活用されるように情報を開示する取り組みも展開している」という記載がある。この記述は障害者研究事業報告書にある各受講者調査の自由意見に記載があった「研修の対価」、都道府県基本調査において都道府県担当者の「相談支援専門員のキャリアパスが不明確」という意見にもあるように、

⁷ 3と同じ

⁸ 石川到覚(2007)『精神保健福祉士の生涯研修体系のあり方』(精神保健福祉 vol.38)9-11

ひとつひとつの研修のねらいを明確にし、それが国民の視点で理解できるほど可視化された生涯学習体系構築が必要である。

「国民から活用される情報も開示」は業界という枠ではなく国民がサービスを利用する際、その研修受講によって専門性の高さが証明され、国民が選べる生涯学習体系の提示を目指しているのである。考えてみれば、社会福祉の様々な領域ごとに別れている研修体系の質について別の領域にいる職員ではわからない。ここでは、例えば医師の「認定医制度」のように研修のねらいを国民レベルにまで理解できるように明確にしていかななくてはならないことが課題として提示された。

4. 類型化される課題

(1) 生涯学習の体系化と職場教育推進の課題

生涯研修体系構築委員会報告書は、社会福祉領域の事業所は小規模法人が大半を占めているため、法人内での職場研修(教育)もままならない。そのため、企業などではあたり前になっているような事業所や個人の責任であるべき人材育成ができないところが多い。事業所が教育理念に従い人材育成を実施する過程で利用するのが人材育成の1ツールである研修である。しかし、現在の社会福祉領域の事業所は職場研修(教育)担当者が不在のところが多く、職場研修(教育)は十分できていないという状況だということは各論文から拝見できる。

行政や研修機関の担当者は、社会福祉事業所が抱える課題を認識し、側面的な支援をしていくことが求められる。しかし、現状の研修体系では、国民はおろか、社会福祉

事業所にも研修のねらいが明確になっていない。現在の制度上の研修をはじめとした研修の課題を認識し、研修のねらいを明確

にした上で受講者目線で体系化し、視覚化することが求められている。

(2) 事業所での職場研修(教育)の課題

職場研修(教育)は、事業所が有資格手当などの対価とともに職員がビジョンの持てる教育方針を個々の成長に合わせて考えていく努力が必要である。おそらく人事考課制度などの導入の目的もそこにあると思われる。

さて、福祉・介護領域のサービスは今後も拡大しつづける見込みであるが、資格所得者ばかりでなく無資格者や非常勤職員の育成を考える必要がある。ただ事業所だけでなく行政の施策としても無資格者の問題は解決していかなければならない。この詳細についても後述する。

(3) 生涯研修体系構築委員会報告書の提示した「都道府県研修機関・事業者団体等による研修」の課題

次に抜粋した内容は、生涯研修体系構築委員会報告書の「都道府県研修機関・事業者団体等による研修」に記載されている課題である。障害者研究事業報告書で提示されている課題を網羅している。

- ア キャリア形成の視点が弱い
- イ 研修毎の到達目標が明確になっていない
- ウ 研修の実施方法は講義形式が多い
- オ 研修修了後、研修目標への到達状況、研修の効果について評価などを行っていない。
- カ 受講者の知識・技能等の水準に大きな差があり、研修を実施しても有効なものになりにくい。
- キ 単発の研修のため、中長期的視点で実施することが難しく、その時々での研修担当者の意向により研修が計画され

てしまうことが多い。

5). 生涯研修体系構築委員会の独自の視点

生涯研修体系構築委員会報告書には、「事業者団体、職能団体、研修機関、養成校等が協業し、段階的・体系的な研修体系を構築する必要」「既存の研修体系を再編し、業界内横断的なキャリアアップに資するものでなくてはならない」などの記載がみられるように、社会福祉領域の人材養成全体を包括している報告書ならではの独自の視点がある。

生涯研修体系構築委員会報告書は社会福祉領域から他業界への流出を考えた視点があり、それには社会福祉領域内のすべての研修の体系化が必要であることを示唆している。残念ながら社会福祉領域内で他の領域に転職した場合、前職でのキャリアは評価されないシステムになっている。違う研修でも対人援助職として共通する同様の単元、例えば、コミュニケーションにかかわる単元等についての共有は可能と思われる。

尚、高齢者分野で鹿児島県と長野県に関しては、県下の団体が行うファーストステップ研修修了者と認知症介護実践者研修修了者という制度上の研修の目的が類似する単元の取り扱いを同等にし、高齢者分野の違う領域で働く人の行き来を考慮した動きを既に行っている。

6). 小括

(1) 実践の場と研修の連動

この生涯研修体系構築委員会報告書に関連し、現状の人材育成の課題を永田理香氏⁹が提示している。それによると、現状の社

⁹ 永田理香(2009)『教育環境としての社会福祉施設—「カリキュラム」の視点から従事者の人材育成を考える—』(月間福祉2009.8)全国社会福祉協議会

会福祉施設(事業所)では、特に職場外のOFF-JTについては、都道府県・政令都市研修実施機関に高く依存している傾向がある。職場外OFF-JTは、OJT等の職場研修(教育)を社会福祉施設の理念を具体化するために実施し、その補完として研修参加がある。しかし、研修が人材育成の全てになってしまっている事業所が多い実態がある。

一方の都道府県・政令都市研修実施機関の人材養成も、研修のねらいを明確にしていけないため、受講者・事業所が研修の選択をすることが困難であり、ましてや国民が研修修了者の像を参考にすることができるようにはなっていない。

介護支援専門員も相談支援専門員でも研修受講者の知識・技術の格差の大きさは指摘されているが、ひとつは、再三述べてきた研修体系のわかりにくさに原因があり、二つ目は、制度上の研修のため、様々なバックグラウンドを持っていることが要因である。

これらの文献で一致することは、研修と実践の連動は、経験と論理を結び付ける作業でもある。受講者は、実践に役立つ知識を求めるが、こうした連動の中でひとつ、ひとつの学びを実践で確認していくことが大切なのである。

(2) 制度上の研修の体系化と視覚化について

介護職員の将来の研修体系を全国社会福祉協議会が提示¹⁰したものがあ。分野としては高齢者のケアに携わる職員に対するものであるが、無資格である者が訪問介護員養成研修から介護部門の統括責任者にな

¹⁰ 社会福祉法人全国社会福祉協議会(2008)『介護職員のキャリア開発支援システム普及促進モデル事業』(平成20年度厚生労働省老人保健健康増進等事業)事業推進・評価委員会

るまで、介護職員基礎研修・認知症介護実践研修体系・地域密着型サービス指定基準に係る研修、資格制度としての介護福祉士、専門介護福祉士などを介護職員の目線で体系化したものを図式化したものである。

これらの研修体系が組み込まれたとしても制度上の研修のみの体系化であることには変わらない。全国社会福祉協議会の研修体系図は、介護支援専門員の体系等、他の制度上の研修や職能団体の認定研修のいくつかが欠けていることと、記載されている研修の受講も地域密着型サービスの指定基準上の研修となっているためキャリアアップを目指す受講者の門戸は狭い。

但し、このように社会福祉領域全般に言えることだが、実施されている制度上の研修を階層別に体系化し、視覚的に「見える化」する意義はある。こうすることにより制度上の研修と研修の間に必要なニーズが見えてくるし、それぞれの研修のねらいを見て学習計画をたてることが可能となる。

(3) 運営方法の再考

事業所の要として働きながらの研修参加は受講者ばかりでなく事業所も含めて負担が大きい。こうした負担を軽減する運営の多様性が求められていることは社会福祉領域の課題である。特にケアマネジャーが事業所を離れる際の日程は慎重に選ぶ必要がある。

(4) 講師養成方法

介護支援専門員報告書は、残された課題として講師養成方法に触れている。相談支援専門員研修体系では介護支援専門員の研修体系とは違って指導者養成研修の修了者がいるものの、受講者側はインストラクターとなる指導者層に必ずしも満足していない。受講者のニーズである「より実践的なスキル」を身につけられる研修にするには、

実践と論理を結び付けるために、実践の現場をベースにしている人材が自分の事業所を越えた地域への貢献として、地域の教育者となることが求められている。そのためには、プランナー研修で「学び続ける姿勢」を修得し、修了者同士で研鑽できる環境が必要である。

(5) カリキュラム上の課題

① 障害者研究事業報告書におけるカリキュラム上の課題

障害者研究事業報告書においては、初任者研修・現任者研修のカリキュラム上の課題についての記載に注目した。

初任者研修の受講者調査では「相談支援における権利侵害と権利擁護」「障害者自立支援法の概要」の知識の修得に問題があり、受講者は「役に立たない」と思っているものも多い。

現任者研修受講者調査では、i 知識やスキルを実際の場面に結び付ける方策を身につけたい ii 新しいスキルの習得より実践的なスキルの習得の研修プログラムを求めている iii 障害者ケアマネジメント・スーパーバイズについては高い研修ニーズがあるものの、継続的な参加型の研修で実施が必要となっているなどの課題が提示されている。

この課題については介護支援専門員報告書にも類似の箇所がある。同報告書にはケアマネジメントを行う上での「それぞれの段階において対人援助職としての必要なコミュニケーション能力についての必要性」が記載されているが、障害者研究事業報告書における「実践的なスキル」をより具現化した表現と思われる。

② 介護保険の介護支援専門員の制度改正後のカリキュラム上の論点

先行する介護保険の介護支援専門員に必要なカリキュラムの課題を介護支援専門員

報告書の中では、「知識」「技術・技能」「倫理」の3つの要素があり、キャリアアップしていくには、「知識」「技術・技能」を習熟しつつ、倫理性を高めていく必要性があると記載されていることは先に述べた。

その中で倫理については、介護支援専門員の最も基礎的な資質とし、特に自立支援と利用者本位を援助者として実現するために中立・公正な姿勢をつくることを強く求めていることが記載されている。

技術・技能は、「利用者の自立支援の観点から、自立への意欲や生活の全体の課題の把握を行う」ことや「各種サービスを一体的に組み合わせて提供できるよう調節できる」ことにより実践的なスキルを身につけることを要求されている。

さらに、介護支援専門員として経験を積んでいくことによりケアマネジメントだけでなく、地域全体としてどのような課題があるかや他の介護支援専門員へのスーパーバイズができる能力などが課題にあがっており、こうした反省を踏まえて、制度改正後の介護支援専門員の生涯学習体系ができあがった。

介護支援専門員の改正は、制度改正までの研修体系の課題のみではなく、介護保険の理念である i 介護保険法第1条の「要介護者が尊厳を持って、自立した生活を営めるようにサービスを給付」 ii 介護保険法第4条の、「国民は、要介護状態となることを予防するための健康保持増進、要介護状態となった場合にも、介護サービスを利用して能力維持向上に努める」の2点を色濃く反映している。

③相談支援専門員と介護支援専門員の研修体系のカリキュラム上の課題

ア 共通すること

障害者研究事業報告書が提示するカリキュラム上の課題で初任者研修の法的根拠や

相談支援上の権利擁護・権利侵害は座学であることが多い。これは研修の仕方にも考慮が必要ではないかと思うものの、受講者の属性を見ると、実際に相談支援業務についていない受講者には関心事とならないことも要因のひとつと思われる。このことについては、例えば、初任者研修の30%は「相談支援には従事しない」と答えていることから裏付けられる。

介護支援専門員でも制度論や権利擁護は重要視されている単元であるが、制度論は改正前、行政職員が法例を読み進めるような座学の講義内容が常であった。最近では現任者を講師とし、事例を通して展開してもらうように改めつつある。

またケアマネジメント課程やスーパーバイズといった実践につながることを身につけようとするニーズは先にも述べたように相談支援専門員ばかりでなく介護支援専門員にもある。

イ 違うこと

介護保険におけるケアマネジメントは、介護保険の理念の要として重要視されている。しかし、¹¹橋本泰子氏が「ケアマネジメントという援助方法がわが国に定着しないうちに、サービスのより効果的利用のために、政策的に介護保険に導入されたことによって、ケアマネジメントの理解は混乱している」と記載するように、介護保険におけるケアマネジャーのしていることは、ケアマネジメントを具体化したものとは言いがたいという指摘もある。

また主任介護支援専門員のカリキュラムに「地域全体にどのような課題があるか」という内容が出て、改正後はじめて地域を意識しだしたが、この部分は障害者ケアマ

¹¹ 白澤政和・橋本泰子・竹内孝仁(2000)『ケアマネジメント概論』中央法規

ネジメントでは、当初からその¹²ガイドラインに¹³「社会資源の改善及び開発」を謳いさらに深く資源開発を明文化している。障害者ケアマネジメントは高齢者のケアマネジメントより、より強い主体性が求められる特長を持っている。

3. 生涯学習体系に向けて

～他社会福祉領域文献から

示唆されるもの～

1). 制度上の研修を補完する研修

(1) 都道府県・政令都市の支援と単独研修事業

主催者・企画者は制度上の研修に全力を尽くし、制度上の研修のねらいを明確にし視覚化することにより、研修と研修の隙間が見えてくる。この作業は、研修の事後評価という振り返りがあってこそであり、こうした振り返りのためにこそ、研修の評価指標が必要になっている。

さて、そうした隙間に対して、主催者である都道府県・政令都市の単独研修事業による補完がある。都道府県・政令都市は社会福祉領域の受講者向けに総花的に単独研修事業を実施していたが、税収の落ち込みが激しく絞られてきている感がある。筆者は神奈川県認知症ケアの制度上の研修を受託している研修実施機関を持つ法人に勤めているが、年々単独研修事業の廃止、回数減になっていることは事実である。つまり、今後は行政が行う単独研修事業は活発に行われぬ可能性が高い。

この単独研修事業の削減は予算の問題だけではない。人材養成の責務は事業所であり個人にあるとする考え方が根底にはある

ことも理由のひとつである。企業など社会福祉領域以外では事業所が責任を持って人材養成をする。しかし、社会福祉領域では、事業所の職員の相次ぐ退職により養成より雇用の方が先決という組織が多く脆弱であるという背景が生涯研修体系構築委員会報告書にも明文化されていることは既に述べてきた。つまり、行政の側面的支援なくして、事業所における人材養成は難しいということは前章で明らかにした社会福祉領域全体の課題である。

(2) 職能団体が主催する事業

先述したように職能団体などは「国民が選択できる質の提示」を目標に独自の人材養成体系をつくっているが、これは各団体の経緯を踏まえて確立されたものだからである。その中で日本介護福祉士会¹⁴の生涯研修制度は、介護福祉士の生涯学習体系を制度化し、制度上の研修であるファーストステップ研修やセカンドステップ研修、さらに認定した他団体の研修との融合を考慮し、制度上の研修との互換性を考えるようになってはいる。しかし、職能団体の研修で日本介護福祉士会のような研修体系は稀で生涯研修体系構築委員会報告書にあるように各事業所における役割や階層に応じた機能に関する研修はあまり行われていないところに課題があるとみる。

ただ、日本介護支援専門員協会は、主任介護支援専門員研修指導者養成研修会¹⁵を実施している。その目的は「指導者養成と主任介護支援専門員研修の講義内容等を示す」とされている。介護保険の介護支援専門員の制度上の研修体系をみるとプランナー・トレーナー機能を持つプランナー研修

¹² 寺田一郎(2003)『精神障害者ケアマネジメントマニュアル』中央法規

¹³ 梅崎薫(2004)『ケアマネジメントとソーシャルワーク機能』(ソーシャルワーク研究119)相川書房

¹⁴ 社団法人 日本介護福祉士会(2007)『生涯研修制度について』

¹⁵ 日本介護支援専門員(2008)『主任介護支援専門員研修指導者養成研修会要綱』

がない。そのため介護支援専門員における研修指導者養成研修会を実施し研修の企画や講師などを担う介護支援専門員の養成は急務である。この研修は介護支援専門員の制度上の研修体系の補完的な動きになっている。こうした動きは職能団体から制度上の研修の体系への補完する動きとして、今後の職能団体の生涯学習体系の課題に示唆される内容として注目したい。

(3) NPO 法人や社会福祉法人、企業で研修事業を展開する組織

NPO 法人や社会福祉法人などで研修事業を行っている事業者が独自に展開する事業がある。筆者が働く神奈川県においては障害者領域で、かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワークという NPO 法人が、2006 年に研修を支えてきた官民の演習講師等が中心になって設立された。¹⁶この NPO 法人は、研修に特化した内容を事業とせず、「障がいのある市民が、地域で自立した生活を送る上で有効なケアマネジメントの手法を広く地域に定着することを目指し、官民が協業して互いのノウハウ等を提供していくことを基本としながら、障害者ケアマネジメント従事者等の専門性の向上を図り、地域力を高めるための事業を積極的に行うことを目的としている」と事業目標を記載している。事業内容としては大きく、①職員のスキルアップ②福祉サービスの質向上に関する研修③その他各種研修などを神奈川県上の研修や他の単独事業を実施しながら行っているのである。

この NPO 法人の場合、①官民協業であること②現場出身の相談支援指導者研修を経てきた現任者が現場実践と理論をつなぐ役

目を果たしていること③何よりも県より制度上の研修、単独事業を受託していることにより、それらの課題を認識していることに意義と特長がある。

こうした動きは障害者領域だけではない。鹿児島県や沖縄県でも認知症ケアの領域で報告がされているし、筆者が所属する社会福祉法人が持つ研修事業も本年度、県の認知症ケアの単独事業の回数減に対する補完として、その階層の研修の必要性から別名で研修会を実施している。

(4) 市町村レベルの学習会的なもの

ブロック会等という名前や、さまざま名称で行われる職種別の地区(市町村レベル)の部会や職能団体の中の細分化した組織、市町村が主催する学習会的なものは、ちょっとしたことなども気兼ねなく質問できるなどのメリットがある。顔の見える関係が作れることは制度上の研修ではなかなかできないことである。また地域資源としてサービス提供者間のネットワーク構築が図れることに特徴がある。

障害者研究事業報告書でも相談支援専門員研修が市町村の職員と同席し同一目線で研修ができることに意義があるという研修企画者側の意見があるが、行政が一線を画すのではなく同一目線で目標に向かう姿勢は前述した NPO 法人かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワークの活動などに見られるように意義がある。市町村職員と同じテーブルで事業者が地域にある課題への取り組みを考えることはより実践的であるし、市町村の独自の対応の確認などができる点にもメリットがある。ただコーディネーターが存在しない会議形式では論点がずれるなどのデメリットもあるため、会の主催者にはコーディネートに必要な能力が問われる。

¹⁶ NPO 法人『かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク事務局(案内)』より抜粋

2). 職場の中で行われる研修(職場研修《教育》)

¹⁷浅野良一氏によると OJT(On the Job Training)は、もともとアメリカのマネジメント手法であるものが、戦後に TWI (Training Within Industry) という訓練プログラムとして日本に持ち込まれた。

「職場研修(教育)」とは OJT, 職場内 OFF-JT, SDS, の 3 つの形態で実施するものである。

(1) 職場研修(教育)のさまざま

①各職場研修(教育)の定義¹⁸

ア OJT

職場の上司(先輩)が、職務を通じて、または職務と関連させながら、部下(後輩)を指導・養成する研修であり、職務に必要な態度・価値観、知識・技術、技術・技能等を対象に意図的・計画的に行う養成活動である。

イ OFF-JT

職務命令により、一定期間日常業務を離れて行う研修であり、職場内の集合研修と職場外での研修への派遣の 2 つがある。職場内の集合研修とは「職場内 OFF-JT」であり、職場外での研修への派遣とは研修センター等が行う「職場外 OFF-JT」である。日常の職務の中では行ないにくい新たな動機付けや視野の拡大、専門的技術の系統的な修得等を目的とする場合に適した研修形態であると言える。

ウ SDS

職員の職場内外での自主的な自己啓発として認知し、経済的・時間的な援助や施設の提供などを行うものであり、資格所得等の個人の活動、自主的勉強会等のグループの活動など、それぞれのニーズに応じた援助施策の検討が求められている。

(2) OJT の 4 つの方法

その上で阿部一也氏¹⁹は OJT の 4 つの方法を次のように説明している。

尚、本項では OJT に関し、社会福祉領域に留まらず先行する学校教育の文献を参照した。ここで挙げる阿部一也氏の文献は教員の OJT を想定しているが、敢えて教員という言葉は職員という言葉に変えている。

ア 集団としての人材養成

ケース会議や一部の職員が日頃個人では気付かない課題や見過ごしてしまうような課題について、情報を共有し検討・討議する

イ 管理職のマネジメントによる人材養成

管理職のマネジメントによる OJT とは、管理職(運営などに携わる)が日常業務を行う際に人材養成の視点を組み込んで行う OJT のことである。

ウ 個別に実施する人材養成

個別に実施する人材養成とは、一人の職員に対して行う OJT のことである。この OJT とは、i あらかじめ実施された人材養成・研修プランに基づき、計画的・継続

¹⁷ 浅野良一(2009)『学校に求められる OJT とは』(学校における OJT の効果的な進め方)教育開発研究所

¹⁸ 永田里香(2003)『社会福祉施設・機関における「職場研修」について—社会福祉従事者の「教育環境」としての視点—』立教大学社会福祉ニュース第 23 号

¹⁹ 阿部一也(2009)『OJT の 4 つの方法』(学校における OJT の効果的な進め方)教育開発研究所による内容であるが、これは、神奈川県立総合教育センター(2008)『学校内人材育成(OJT)実践のためのガイドブック』を参考にしている。

的に行われるもの(例;コーチングによる人材養成、メンタリングによる人材養成等)、
ii 日常業務を行う中で機会を捉えて行うOJT、業務上のアドバイスを具体的に与えることで行うOJTがある。

こうした一人の職員に対するOJTは、職員のやる気を引き出し、良好な職場関係を作り出すことができる。

エ 職場の活性化による人材育成

OJTを効果的に行うには、職員自らの力量を向上させようという意欲を持たせるとともに、意欲を向上させることができるような職場づくりが重要である。

(3) 社会福祉施設の職場研修(教育)の現状

20

社会福祉施設における「職場研修(教育)」の実態とはどのようなものなのかを、全国社会福祉協議会中央福祉学院に設置し、前述した「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を通じた研修体系構築委員会」が調査をした。この調査結果の一部は、既に生涯研修体系構築委員会報告書として記載している。また、この委員であった永田理香氏は、i 職場研修の体制整備 ii OJTの実施状況 iii 職場内OFF-JTの実施状況 iv 職場外OFF-JTの実施状況を量的調査し、その結果「社会福祉施設における教育機能が十分に発揮されているとは言い切れない現状が垣間みられる。」という評価を下している。

(4) 利用者への相談支援の場(実践)も教育の場

障害者研究事業報告書での提言では、職場教育の場として、次のような場も教育の場と捉え定義している。これは、今まで述

209と同じ

べてきた職場教育の場の説明に網羅されることである。

- ア 相談支援専門員個々の「自己啓発」
- イ 所属機関における同僚・上司への相談
- ウ 「機関内での事例検討」
- エ スーパービジョン等のOJT
- オ 関係機関と利用者で行われる「ケア会議」
- カ 他事業所の相談支援従事者との情報交換や経験の共有等の「相互支え合い」
- キ 地域自立支援協議会における「OFF-JT」
など、さまざまな要因による複合的な作用がサービスの質を規定する。

3. 職場教育で必要な考え

(1) 「実践で教育」の説明

①教育の場

永田理香氏²¹Jデューイ²²の概念を紹介し、実践での教育を説明している。まず、教育とは、「経験の意味を増加させ、その後の経験の進路を方向づける能力を高めるように経験を改造ないし再組織することである」と言い、「経験」を「福祉・介護サービス従事者の実践」と捉えると、「従事者が『実践』という自己の行為に対し、十分な吟味を行うことのできる力を獲得していく過程であり、それを支えるものが『教育』である」とする。その実践の場が、利用者にとっては生活の場であり、従事者にとっては教育の場である社会福祉施設(事業所)なのである。

②職場研修(教育)と研修理念

永田理香氏²³は、「『職場研修』は、福祉の

²¹ 9と同じ

²² Jデューイ松野安男訳(1998)『民主主義と教育』上岩波書店

²³ 永田理香(2004)『福祉経営における「職場研修」の位置づけと課題』(月刊福祉

職場における人材育成方法でもある。『研修理念』は、『福祉の職場が求める職員像』を言語化したものであり、経営方針に裏打ちされるものでなくてはならない」と言っているが、事業所の理念を共有し、具体化するためには各職場のリーダーが経験の浅い職員に伝える力を持たなくてはならない。この力のことを渡部章²⁴氏は「事業にかかる先見性や知識を計る『有効性』と「伝達力や実行力を計る『高率性』」としている。

そのため後述するコア人材教育の必要性は経営理念を具現化するためにも必要である。

(2) 定着を促進する施策

① コア人材の養成

2007年度の財団法人介護労働安定センターの調査²⁵で訪問介護員と介護職員の3年未満の離職者が合計で74.5%にも昇る現状を鑑みると、新人職員の定着率が悪く、組織としての一貫した経営がなかなかできないことになる。ぶれない法人をつくるという観点からも、3年以上法人に在籍している職員の養成が新人教育同様に必要であることから伺えるのである。

森本佳樹氏²⁶は「福祉を取り巻く環境の変化に基づく雇用の流動化に対し、組織の中核となってくれる人材(=コア人材)の育成をどのように図るかということも重要である」とコア人材の育成を強調する。^{*}

2004.6)全国社会福祉協議会

²⁴ 渡部総合教育研究所長(2004)『現場で育つ人材～卒後・現場教育、職場研修の視点』(月刊福祉.2004.6)全国社会福祉協議会

²⁵ 財団法人介護労働安定センター(2007)『平成19年度介護労働実態調査結果について』

²⁶ 森本佳樹(2004)『職場づくりと福祉人材開発の課題』(月刊福祉2004.6)全社協
^{*} 但し、この「雇用の流動化」には正規・非正規職員の混在という課題もある。その

職場づくりの必要な視点として3年未満の職員が根付かないことは、OJTを推進する核になる職員が不在ということ。つまり事業所の理念を共有するために導くリーダー層の職員が不在であるということにもなる。

定着可能性がある人材を如何に事業所に留めるかという仕掛けと新規採用になる非常勤職員の職場適応がポイントとなる。しかし、「定着可能性がある人材を如何に事業所に留めるか」という試みが、個人の自己実現とかけ離れたところで行われている場合、今問題となっている一部の小売店の店長と呼ばれながらも、実際はその会社組織の実働として使い勝手の良い存在のようになってしまう危惧はある。経営者は雇用する職員の個性と対峙し、個性を職場の運営に活かすための方策を考えながらも、職員のビジョンを自らの組織を足がかりにして実現できる手助けができるよう相互作用する関係性を持つことが重要である。

② 新人教育としてのチューター制度

コア人材教育、非正規職員に対する仕掛けという視点で前述したが、訪問介護員と介護職員の3年未満の者の定着率の低さは深刻な問題である。そこで新人教育にチューター制度を導入する法人もある。2009年、東京都にある至誠ホーム²⁷の実践報告にチューター制度の導入が記載されている。

これは、新人職員の緊張や不安の解消、目標設定、確認のサポートをする数年のキ

ため森本佳樹氏は非正規職員の質にも言及し「非正規職員だからといって対利用者ケアの場面でスキルが劣っていて構わないというわけではない」と個々人の積極的支援が必要であることに関しては補足している。

²⁷ 月刊福祉取材記事 至誠ホーム(2009)

『チューター制度で育ちと信頼をつくる』(月刊福祉2009.8) 全国社会福祉協議会

キャリアを持つ職員をチューターとして任命するという制度である。

チューターの役割は日々行われる技術的なものより、抱えている悩みなどのサポートにあるという。至誠ホームでは新任職員の個性に応じた成長もチューター制度の特徴だが、チューター自身も「きちんとした役割意識を持つことで自信が持てる」ようになり、チーム職員の自信が、意欲や、エネルギーに変わっていくと言う。

(3) 「共通化」したスキルの構築

先述した森本佳樹氏の文献で注目すべきことは、生活支援という福祉職場の対人援助場面のスキルについて言及していることである。社会福祉は生活支援を根本とすることに注目し、「発揮されるスキルは、個々の援助者と被援助者の生活観・生活体験などに左右されることが多く、その意味での科学的客観性が弱いことは否定できない」として、「追体験することでしか理解できないような、いわば『職人』的スキルになってしまいがち」であったと社会福祉領域の人材養成を分析する。

森本佳樹氏は、「今後は、医療同様、科学的根拠に基づくケアの必要性は、説明責任やリスクマネジメントの上からも強く求められ、こうした「共通化したスキル」をどのように職場内で共有するかが大きな課題であると言う。そこでその課題を解決する方法として OJT を意図的に組み立てることが最も重要な方法であるとしている。この理由として OJT は『職人的』スキルを『追体験』し『共有化』する絶好の機会であることと、組織内に「つなぎとめておく」装置となることを指摘する。こうしたつなぎとめておく装置が先述したコア人材登用や非正規職員の正規職員への登用などとして、職場内のキャリアパスなどに関わる人事管理体制の確立に発展し具体化され

ることが必要である。

4). 福祉人材の確保・育成に係わる施策 無資格者に対する施策

① 政府の緊急雇用対策本部の施策²⁸

2009年10月23日に緊急雇用対策の具体的な施策の概要を公表している。不況で離職率が5.5%（2009年8月）に昇り、貧困・困窮者、新卒者への支援を最優先する施策を具体的に提示した。

前述したが、福祉・介護分野は今後も成熟し、非常勤職員・無資格者の教育も視野に入れなくてはならない。2009年から既に実施されている施策であるが、求人ニーズが高い介護分野で、働きながら資格所得（介護福祉士、訪問介護員養成研修2級課程）ができるような支援プログラムなどの人材確保・養成策が登場した。

4. 社会福祉領域の事業所の脆弱性と行政の人材養成面での支援

～他の社会福祉領域から示唆されるも～

1). 支援の核

(1) 人材養成は事業所責任であるが、社会福祉領域では脆弱故、行政の支援は不可欠

先述した永田理香氏は、全国社会福祉協議会中央福祉学院「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を通じた研修体系構築検討委員会」が実施した職場研修(教育)の体制整備調査²⁹の委員として OJT の実施状況を量的に調査し社会福祉施設の教育力を評価している。

この調査によると OJT については「体制を敷いていないが、後輩や部下に対する指導が行われている」が有効回答数 92 の 40.2%で「施設長以下、各階層に対し OJT の体制が明確になっている」21.7%「忙し

²⁸緊急雇用対策本部(2009)『緊急雇用対策』
²⁹と同じ