

令和四年度厚生労働行政推進調査事業費補助金

(政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業))

「人口減少社会に対応した保健医療福祉資格の多職種連携等の推進に資する研究(22AA2008)」

令和四年度総括研究報告書

研究代表者:堀真奈美

## 【研究要旨】

### 研究の目的:

本研究では、「人口減少社会でも持続可能な人材確保のためにふさわしい保健医療福祉資格の在り方に係る政策提言」を目的として、下記の研究課題を設定した。

### ○研究課題1

複数資格取得者の実態把握および保健医療福祉職種間のタスクシェア・タスクシフトの「量」的效果、将来の福祉人材需給に与える影響の検証(以下、将来の福祉・保健人材の量的確保に関する研究)

### ○研究課題2

複数資格取得者やタスクシェア・タスクシフトが相談支援・重層型支援など地域の福祉サービスの「質」に与える影響の検証(以下、将来の福祉・保健人材の質的確保に関する研究)

### ○研究課題3

複数資格取得を容易化と思われる「共通基礎課程」の実装・運用と継続的発展に向けた関係団体等との対話及び文献調査・試行等(以下、共通基礎課程の実装・運用に向けた検討)

### 研究の方法:

研究課題1については、作業仮説を設定し、法人ならびに従業員向けにそれぞれのサイドからの資格の評価に関するアンケート調査を実施した。研究課題2については、人口減少社会における人材不足を想定した上でどのような人材が求められるかを、多職種連携の推進が図られている先駆的な地域事例で確認を行った。先行研究・文献調査は、課題1、2のいずれにもかかわるので一体的に実施した。

研究課題3については、本研究とは別の関連研究で整理された対人支援専門職に共通して求められるコンピテンシー及びモデルカリキュラムをもとに、関係団体等へのヒアリングを行うとともに、共通基礎課程の実装及び運用、継続的な発展に係る政策的検討に資する文献調査・試行等を行った。

### 研究の結果:

#### <研究課題1・2>

- ・複数資格取得の推進は大規模な法人ほど積極的であることが明らかになったが、どのような支援を行っているかを見ると、従業員規模別で明瞭な違いは確認できない。
- ・幅広い業務への対応や多職種連携の推進、対象者の相互交流、人材確保・定着手段などの回答については、規模が大きいほど選択する割合が多い傾向がみられる。規模の大きな法人は、同時に多事業を行うことで、「範囲の経済性」を追求しているが、その観点からも複数資格の取得を推進していると考えられる。
- ・対人支援専門職に共通して求められる能力(知識、技能)が従業員間で共有されることで、これまでよりスムーズに行われると思える業務の回答については、法人規模と関係性があり、大規模法人ほど、価値があると評価している。
- ・離職率については正規職員では規模による差が見受けられないが、非正規労働者の離職率が大規模法人でかなり高いことが確認された。離職率は、供給サイドのみならず需要サイドの要因もある。一つの可能性としては、大規模法人ほど都市部にあり、労働需給が逼迫していることが非正規労働者の離職率の一因の可能性もある。
- ・従業員が複数資格取得を保有する効果としては、離職回数(実績)と他業界への転職意向を下げる効果が一定程度ある(離職防止効果)。

- ・複数資格取得の動機がモチベーション型(知識・技能の向上など)の者は、これまでの離職回数(実績)も将来の他業界への転職意向も低い。
- ・「多様なアプローチから複合的な課題を総合的に解決する人材」を理想的とする姿と考える者ほど、複数資格を取得する傾向にある。
- ・ただし、現時点では複数資格取得が離職・転職「意向」に影響を与えているとはいえない。法人の支援との関係でみると、「意向」に与えるのは、衛生要因(労働条件等)がより重要である。また、資格保有効果に性別の違いがある。
- ・複数資格取得の賃金率を上昇する効果はみられる。だが、サンプル数が少ないことや、法人の多くで資格手当がないなど資格が処遇に影響を与えないことから結果の普遍性には留意が必要である。実態把握にはさらに継続的なデータ収集と分析が不可欠である。
- ・法人の資格取得支援など資格取得コストを低くすると従業員の資格取得意向が高まる。しかし、資格取得意向の強さと転職意向の強さに相関があるため、業界全体にとっては生産性が高まるため望ましいが、当該法人からすると他法人に人材流出するリスクが高まることも示唆される。
- ・視察調査で訪問したエリア(多職種連携の先進事例)では、無意識であるとしても、トランスディシプリナリー・モデルが適用されていた。
- ・利用者対応の担当(部署、委託事業者)では総合的な人材が寄り添い、必要に応じて高度専門人材(部署)と情報共有をし、橋渡しを行っていたが、医療機関におけるような指示系統における階層性はない。
- ・制度が縦割りになっている関係で制度別に担当が決められているケースもあるが、現場で、複数業種間で臨機応変な情報共有や分担する仕組みがあった。
- ・今後の人口減少をふまえると、インターディシプリナリー・モデルを適用できるのは人数規模が大きな地域に限られるため、将来的には、多職種連携では、トランスディシプリナリー・モデルが職員のモチベーション・やる気の維持において有効であると思われる。また、寄り添い力・コミュニケーション力は重要とされている。
- ・以上より、先行研究・文献調査でも明らかになったことであるが、人的資源を有効活用し、福祉職のモチベーションを高め、さらに、質の高いサービスを追求するためには、トランスディシプリナリー・モデルに基づく共通基礎課程・複数資格保有人材の育成制度を導入することが求められる。
- ・ただし、複数資格取得の効果については、アンケート調査でも明らかになったように、現行では、資格取得コストも高く、資格取得手当もない法人が多いなど解釈を行う上での課題が少なくない。法人における労働条件や労働環境の規定要因(施設の規模、人員配置、業務の内容等)を含めて検討を行う必要があると思われる。

### ＜研究課題3＞

- ・質の高いサービスの提供や地域共生社会の実現に資するよう、職種や分野を超えて共通言語を身に着けた人材を養成する(質的側面)という方向性については、温度差があるものの、基本的理解と賛同が得られた(看護関係団体を除く)。
- ・対人支援職種に共通して求められるコンピテンシーをまとめ、これを基盤とする教育を行っていくことについては、賛同意見が大半であったが、コンピテンシー試案については、領域やコンピテンシーの信頼性・妥当性や教育的効果に関する検証の必要性が指摘された他、多くの意見が寄せられた。また、看護師については、自らを共通基礎課程の対象職種に含めることができないとの立場であり、コンピテンシー試案作成の前提が成立しないことから、反対の意見が表明された。
- ・諸外国においても、社会環境の変容に伴う支援ニーズの質・量の変化をどのように把握し、これを対人支援専門職の教育に反映するか、さまざまな試みが行われている。各国の資格制度の固有の歴史や文脈を踏まえつつ、その知見も活かして対人支援専門職教育及び共通基礎課程実装後の継続的な発展枠組みを検討する必要がある。
- ・支援職の職業能力及びスキル向上への訴求力を高め、社会の変化に即した人材を養成する道筋の構築には多様なステークホルダー(教育機関、専門職団体、サービス事業者、実業界、利用者、市民、自治体等)間の共通認識・理解が求められる。資格の在り方を検討するには、日本固有の文脈をふまえ、労働力の需給といった量的側面のみならず質的側面を含めた国レベルの将来予測、ビジョンが重要となる。

## A. 目的

平成 28 年 6 月閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、保健医療福祉の専門資格に共通の基礎課程創設を検討するとされた。翌年平成 29 年 4 月の「新たな医療の在り方を踏まえた医師・看護師等の働き方ビジョン検討会報告書」では、対人支援を行う専門職に共通して求められる力（コンピテンシー）等を国レベルで明確化し、地域における検証を経て行うべきとされた。さらに令和に入り、孤独・孤立対策推進会議「孤独・孤立対策の重点計画」（令和 3 年 12 月）では、福祉・保健・教育等の複数分野にわたる専門的知識を習得できるような工夫をするとともに、人と人との「つながり」を実感できる地域づくりを推進することとされている。

これに関連し、平成 28 年度厚生労働科学研究「医療関係職種の養成課程内容共通度の調査研究」（研究代表者 大西弘高）は、コンピテンシー基盤型教育や専門職種間連携とその教育を見据えた展望の明確化が望ましいことを指摘し、以上を踏まえた平成 29 年度「保健医療福祉関係職種の基礎教育課程の移行及び対人支援を行う専門職に共通して求められる能力とその教育方法に関する研究」（研究代表者 堀田聡子）では、地域共生社会の実現に向けて我が国の対人支援を行う専門職に共通して求められるコンピテンシーの試案作成と試行的なフィールド調査を含めた検討を実施した。

さらに、平成 30 年度～令和 2 年度「保健医療福祉資格に共通して求められるコンピテンシーの検証と教育カリキュラムの構築に関する研究」（研究代表者 堀田聡子）は、対人支援専門職（看護師、理学療法士、作業療法士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士）の 4 年制大学で 1 年程度分として導入可能なモデルカリキュラムを開発し、令和 3 年度に検証した。

上述のように、複数資格に共通する基礎課

程の設置など保健・医療・福祉の国家資格の見直しが国で検討されている。だが、こうした国家資格等の見直しが、人口減少社会において深刻化すると思われる保健医療福祉の専門職の人材不足（量的確保）と質の向上にどのような影響を与えるものかは明らかにされていない。

それ以前に複数資格取得者の実態は明らかになっておらず、人材不足感の否めない保健福祉の労働市場にどのような影響を与えるかも不明である。

以上より、本研究では、下記の 3 つの研究課題を設定し、「人口減少社会でも持続可能な人材確保のためにふさわしい保健医療福祉資格の在り方に係る政策提言」を目的とした。

- ・研究課題 1 複数資格取得者の実態把握および保健医療福祉職種間のタスクシェア・タスクシフトの「量」的効果、将来の福祉人材需給に与える影響の検証（以下、将来の福祉・保健人材の量的確保に関する研究）
- ・研究課題 2 複数資格取得者やタスクシェア・タスクシフトが相談支援・重層型支援など地域の福祉サービスの「質」に与える影響の検証（以下、将来の福祉・保健人材の質的確保に関する研究）
- ・研究課題 3 複数資格取得を容易化するとされる「共通基礎課程」の実装・運用と継続的発展に向けた関係団体等との対話及び文献調査・試行等（以下、共通基礎課程の実装・運用に向けた検討）

なお、研究課題 1 及び 2 は、独立した研究であるが、複数資格取得者やタスクシェア・タスクシフトが地域共生社会の実現を担う人材の量的・質的確保・定着に向けてどのような影響をもたらすかを把握するという共通の問題意識によって成立する研究であることから、一体的に先行研究・文献調査を実施した。

## B. 方法

### I) 研究課題1

保健医療福祉専門職間のタスクシェア・タスクシフトや人材の需給推計に関する文献調査及び関係者へのプレヒアリング調査(+プレ是調査)を行った上で、作業仮説を設定し、社会福祉法人および従業員向けのアンケート調査(オンライン調査)を実施した。

クロス集計、多変量解析により、従業員の複数資格取得が社会福祉法人の運営に与える影響や法人からの離職防止効果、福祉産業からの人材流出防止効果等を検証した。

### II) 研究課題2

少子高齢化の進展により人口が減少し、福祉分野における人材確保が重要な課題である。人材確保とは単純に量的に充足すればよいだけではなく、質の確保が前提となる。

地域の福祉課題は、複雑化、多様化しており、部門別、特定専門職種への対応だけでは困難な場合も生じているが、将来を見据えて、持続可能な保健福祉資格を保有する人材とはどのような人材かについてステークホルダー間での共通認識が形成されるにはいたっていない。

すでに、複合的なニーズに対し先駆的な取り組みを実施している市町村や組織(助けあい・支えあい・健康づくりなど)では、多職種連携の在り方を含め、実際にどのような人材がどのように業務を行っているのだろうか。また、複数資格取得やタスクシェア・タスクシフトが地域の相談支援やサービスの質にどのような影響を与えうるのかを実態を把握すべく視察調査を実施した。

### III) 研究課題3

平成30年度～令和2年度「保健医療福祉資格に共通して求められるコンピテンシーの検証と教育カリキュラムの構築に関する研究」(研究代表者 堀田聡子)において整理された対人支援専門職に共通して求められるコンピテンシー及びモデルカリキュラム案について、

7職種(看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、保育士)の職能団体及び教育関連団体と意見交換を行った。

対人支援専門職の基礎教育の一部共通化が図られている諸外国(フィンランド、デンマーク、オランダ、ドイツ等)を対象として、本研究課題に関連する研究に携わる有識者を招聘し、文献調査を進め、オンライン研究会(7回程度)を通じて各国の状況報告と意見交換を重ね、我が国の対人支援専門職の教育に対する示唆をまとめた。

## C. 結果

### I) 研究課題1・2に共通する先行調査

#### I-1) 職種間のタスクシェア・タスクシフトの可能性について(先行研究・文献調査、報告10)

以下の業務には、タスクシェア・タスクシフトの可能性のあることが示唆された。

- ・言語聴覚士と介護福祉士及び一定の研修を受けた介護職員間の喀痰吸引の業務
- ・社会福祉士と精神保健福祉士間の退院後生活環境相談員の業務
- ・社会福祉士と介護福祉士間の相談援助および情報収集・提供の業務
- ・介護職と看護補助者間における生活環境に関わる業務(掃除・洗濯等)と日常生活に関わる業務(入浴・排泄・食事・着替え・移動等の介助)

だが、上述のように、職種間においてシェア・シフトできる行為は存在するものの、共有可能な業務範囲は狭く、かつ一部の職種間に留まっていることが明らかになった。

少子高齢化の進行による福祉現場の人材不足が進むなかで、福祉職間のタスクシェア・シフトをより行いやすい制度・環境の整備を優先的に検討することが重要であると思われる。

#### I-2) 専門職間の需給推計方法について

### (先行研究・文献調査、報告11)

保健医療福祉職の需給推計に関する研究の文献について、管見の限り調査し、6つの需要推計手法と、4つの供給推計手法について、整理を行った。

いずれの需給推計の手法も、各専門職種の単一資格保有者を前提とした推計手法を用いていることが明らかになった。

業務独占資格である医師や歯科医師、看護師、また名称独占資格であっても経験的に職域が定まっている理学療法士や作業療法士などは、代替可能な数値に基づき、既存の手法を用いて需給推計が可能であった。

一方、職域が定まっていない名称独占資格の介護福祉士や社会福祉士、精神保健福祉士などは、既存の手法による供給推計は可能であるが、需要推計は専門資格と各業務の紐付け(職域の確定)がない限り、推計は困難であることが明らかとなった。

今後、拡大していくタスクシェア・タスクシフトは、独占されていない業務から行われていくことが予想されるため、名称独占資格の需要推計は更に困難となると考えられる。

特に職域が確定しない福祉分野では、縦割りでの専門資格保有者の需要推計は困難である。社会全体の需要を推計し、それらに対応できる人材の供給を正確にする推計の方が合理的であろう。

非独占の業務を担っているのは、無資格者、単一資格保有者、複数資格保有者であり、これまでの供給推計では、無資格者や複数資格保有者の労働生産性や就労実態が反映されていない。社会全体の需要に対する供給推計と、非独占で専門性の高い業務の需要に対する供給推計に分けて推計することで、精緻化を図ることができるか、今後の課題である。

### I-3) 複数資格取得とモチベーション、その他の効果(先行研究・文献調査、報告12)

複数資格取得とモチベーション、その他の効果について下記が明らかになった。

・複数資格の取得は仕事に対するモチベーション向上につながる。

・一方、複数資格を求めている施設が存在し、また、複数の資格を保有しても活用できない場合もあることが指摘されている。

・複数資格取得後、職種転換によって仕事に対して満足している人が多く、横断的な視点を得ることで他職種と円滑な連携ができることが複数の研究により報告されている。

・複数資格を保有しているにも関わらず、福祉の現場では単一資格しか十分に活かさない可能性も指摘されている。

・複数資格取得がモチベーション等でプラスになるのは、多職種連携においてインターディシプリナリー・モデルではなく、トランスディシプリナリー・モデルの適用が図られるケースである。  
・このモデルでは、福祉職はチームメンバーとしての満足感や自己肯定感をもつことにより、チームに対して肯定的態度・感情を持つこととなる。

・チームメンバーが他職種の知識やスキルを使って自由に発言できることから、言語の共有化によって多職種間の共通性に対する認識が促進され、福祉サービスの質向上につながる。

以上より、専門職間の連携は必然である福祉分野において、人的資源を有効活用し、福祉職のモチベーションを高め、さらに、質の高いサービスを追求するためには、トランスディシプリナリー・モデルに基づく共通基礎課程・複数資格保有人材の育成制度を導入することが求められる。

一方、複数資格を取得することの意義や必要性について議論する際は、法人における労働条件や労働環境の規定要因(施設の規模、人員配置、業務の内容等)を含める必要があると考える。

### I-4) 保健福祉専門職種等の離職行動への影響について(先行研究・文献調査、報告13)

離職意向、離職行動、就業継続意向の関係性に着目し、文献調査を実施したところ、以下の点が示唆された。

・離職意向は離職を希望している状態、離職行動は実際に離職する行為、就業継続意向は就業の継続を希望している状態と定義されていた。

・日本の保健福祉職について、離職意向と離職行動、就業継続意向の構造について分析した先行研究は、管見の限り見当たらなかった。

・日本において、縦断的に保健福祉専門職種の離職意向と離職行動に関する調査を実施し、分析することで、離職意向と離職行動の構造が明らかになる可能性が示唆される。

## II) アンケート調査

(研究課題1) 将来の福祉・保健人材の量的確保に関する研究

### II-1) アンケート調査の概要

以上の先行調査結果と社会福祉法人および従業員へのプレヒアリング調査、プレ調査(非公開を前提とした調査)をふまえて、アンケート調査の作業仮説を設定するとともに質問票を設計した。

調査の概要は以下の通りである。

全国社会福祉法人経営者協議会の協力を得て、加入するすべての社会福祉法人に Web 無記名式で専用のアンケートサイト情報の入った組織宛ならびに従業員宛に協力依頼を行った。調査協力の賛同を得た法人組織ならびに従業員の回答を得た。なお、法人調査は、令和 5 年 2 月 13 日から、従業員調査は 2 月 17 日から約 1 か月の期間で実施した。

法人調査の有効回答数は、516 (法人)、従業員調査の有効回答数は、1840 である。

#### (1) 法人調査

法人調査では、主に、1) 基礎属性(収入規模、参入事業種類、活動範囲、正規・非正規

職員数、採用数等)、2) 資格の評価(採用・中途採用、資格手当)、3) 各種取り組み(処遇改善、人材確保、キャリア形成、業務効率化、やりがい・働き甲斐醸成、多様な働き方、心身健康管理)、4) 対人支援専門職に共通して求められる能力(知識・技能)共有の効果、5) 理想とする人材像、6) 業界における賃金水準の評価、7) 複数資格取得を目指しやすくするための仕組みなどの回答を求めた。

作業仮説としては、複数資格を積極的に評価している社会福祉法人は、1) 多事業・多機能化が進んでいる、2) 法人規模が大きい、3) 人事配置を計画的に行っている(採用率が高い)、4) 資格取得のインセンティブ付与が行われている、傾向があるとした。

#### (2) 従業員調査

従業員調査における主たる質問項目として、1) 資格保有の有無、2) 資格保有数と種類、3) 複数資格取得の理由、4) 複数取得による変化(心境・処遇・働き方)、5) 取得方法、6) 今後の取得意欲とその理由、7) 資格取得における課題、8) 資格取得後の処遇、9) 資格の意義、10) 理想と考える人材像、11)、過去の離転職の経緯(回数、離職理由)、12) 前職での保有資格、活用資格、13) 勤続年数、職種、14) 多職種連携の必要性、15) 入職理由、16) 雇用形態、17) 職場満足度、18) 法人を知ったきっかけ、19) 収入、20) 属性(性別、年齢、学歴、生計維持等)をあげられる。これらの回答をクロス集計および多変量解析を行った。

作業仮説としては、複数資格取得者、そのほかの要因をコントロールしても離職回数が少なくなる傾向にある(離職防止効果)、複数資格取得者は、転職するとしても同業界であり、他業界への流出は少ない(人材流出防止効果)。ただし、複数資格取得の動機、効果によって、福祉人材をモチベーション型(高い倫理観・使命感・責任感、モチベーション維持や専門性向上のために資格取得、離職はするが、福祉業界から退出しない)、インセンティブ型

(賃金を上げるために複数資格取得、金銭的に評価されないと資格を取得、労働条件に応じて福祉業界から退出)でその効果は異なると想定した。

(倫理面への配慮)

WEB調査票への回答は協力を賛同したものだけがアクセスできるようにするとともに、個人の特定・識別ができない匿名化データとした。

## II-2) アンケート調査の結果

以下、分担研究の概要を述べる。

### (報告1)「保健医療福祉従業者の資格取得等に関するアンケート調査」調査の概要と法人規模(従業員別・収入別)の影響

本調査の集計結果の概要と法人規模別の影響をクロス集計表より検討した。結果は以下の通りである。

- 1) 複数資格取得促進は、従業員規模の大きな法人が積極的である。ただし、資格取得の支援(支援を実施していると法人のみ)で、どのような支援を行っているかを見ると、従業員規模別で明瞭な違いは確認できなかった。
- 2) 法人が複数資格取得を推進する理由を規模別に見ると、明瞭な違いはあまり見えないが、幅広い業務への対応、法人内の従業員間の多職種連携を推進するため、対象者の相互交流を推進するため(子どもと高齢者等)に有効な手段と考えられる傾向が示された。
- 3) 資格数に対する報酬、手当については規模間の傾向はみられない。
- 4) 処遇改善、資質の向上やキャリアパスに関する取り組み、業務効率化の具体的な取り組み内容によって、規模間で違いがある。
- 5) 対人支援専門職に共通して求められる能力(知識、技能)が従業員間で共有される

ことで、これまでよりスムーズに行われると思える業務への回答の傾向としては、共有の価値については、法人規模と関係性があり、大規模法人のほうが、価値があると評価している。

- 6) 正規職員離職率については、規模による明瞭の違いは確認できない。
- 7) 非正規職員離職率については、規模による明瞭の違いは確認できないが、大規模な法人でかなり高い離職率となっている。
- 8) 収入規模が多い法人ほど多数の事業を行い、多くの事業所を経営している。
- 9) 資格取得の支援については、2億円未満では消極的であるものの、概ね収入規模の大きい法人ほど支援をする傾向にある。
- 10) 複数資格取得の促進は、2億円未満の法人では消極的であり、概ね収入規模の大きな法人が積極的な傾向にある。

以上より、全体として、複数資格取得促進は、従業員規模の大きな法人が積極的であり、推進理由も前向きなものが多い。対人支援専門職に共通して求められる能力(知識、技能)が従業員間で共有することについても価値を評価している傾向がある。

だが、平均値や回答傾向だけでは、従業員数ベースでも収入ベースでもはっきりと規模や範囲の経済や人材管理政策に特定の傾向が示されているとはいえない。それでも地域限定、事業数、事業所数が少ない小規模法人と、2億円規模以上で複数事業を行い、市町村、都道府県を超えて経営している大規模とは範囲の経済への対応や人材管理政策については、大きな違いがあることが確認できた。

正規職員離職率については、規模による明瞭の違いは確認できないが、非正規労働者の

離職率が大規模法人でかなり高いことが確認された。この原因については、本報告の他の論文でも詳しく検討している。離職率は、供給サイドのみならず需要サイドの要因もある。一つの可能性としては、大規模法人ほど都市部にあり、労働需給が逼迫していることが非正規労働者の離職率の一因の可能性もある。

ただし、これらの結果は単純集計とクロス集計結果に基づく考察であり、本研究の他の報告でおこなったような追加的な分析を参照する必要がある。

## (報告2) 複数資格保有の効果と処遇

第一に、資格保有の効果は、資格保有が同じ業界内での転職に有利に働くという側面と、保有していないことが転職を抑制して現状維持を希望する効果の両方を持つことが分かった。

新しい資格取得インセンティブは、資格非保有者よりも資格保有者の方が高く、全体的に業務の幅の広がりや専門性の向上などポジティブな理由で資格取得を希望していることが分かった。

第二に、現在の職場の評価については、転職をしない者は、動機付け要因(仕事の内容、達成感など)、衛生要因(労働条件など)のどちらも評価が高い。

医療保健福祉業界や他業種への転職者はこれが転職をしない者に比べかなり低く、とくに衛生要因に関する満足度が低い傾向にある。法人との取り組みとマッチングさせると、医療保健福祉業界への転職を希望する者が、法人の取り組みを行っていることを評価しない者が多い傾向にあった。社会福祉法人は処遇改善などの取り組みの内容を点検し、より実質的に価値のある取り組みに再設計する必要がある。

第三に、多項ロジスティック分析の結果、管理職であること、資格がないことや現在の職場環境の評価が高いことは現在の職場にとどま

る効果が確認された一方で、賃金水準については非正規労働者の他業界も含めた賃金水準が離職職の意思決定に反映されていることも確認できた。

また、男女で同一産業内での転職希望であるのか、そうでないのかの意向との関連項目は異なり、男性は異なる結果となった。男性は資格を保有していないことは、同業種への転職よりも現在の職場にとどまるインセンティブを高める効果があり、複数の資格取得は異業種への転職を希望しないことの関連性が確認できた。

男女ともに、仕事そのものや充実度を評価すると、その事業所にとどまる効果が強いことが確認出来た一方で、労働条件に関連する衛生要因の低評価が、女性に同業他社や異業種への転職を希望することと関連性が高いことが確認できた。女性が多い産業の特有事情を考慮すると、衛生要因の問題点の解消は急ぐ必要があることが示唆される。

## (報告3) 保健医療福祉の複数資格取得の離職率

順序ロジットモデルによる分析の結果、保健医療福祉に関する資格を重複して保有することは、これまでの離職回数と将来の他業界への転職意向を下げる効果を持つことが明らかになった。

資格取得を促進するための施策が重要であり、仕事と家庭を両立するための休業制度の充実や、資格保有数に応じた資格手当が必要と考える。

## (報告4) 福祉人材のタイプと複数資格取得・離職行動

福祉人材の理想とするタイプに着目し、複数資格取得・離職行動の分析を行ったところ、「多様なアプローチから複合的な課題を総合的に解決する人材」を理想的とする姿と考える者ほど、複数資格を取得する傾向がみられた。また複数資格取得の動機がモチベーション(知識・技能の向上など)であっても、インセン

タイプ(昇進・昇給など)であっても、複数資格を取得する傾向がみられる。

複数資格取得の動機がモチベーション型の者は、これまでの離職回数も将来の他業界への転職意向も低い傾向がみられる。

### (報告5)保健医療福祉の複数資格取得および医療福祉業界内の転職と賃金の関係性

報酬体系が都道府県あるいは法人毎に異なることを想定し、都道府県と法人毎の固定効果を考慮した高次の固定効果(high dimensional fixed effect)を含む回帰モデルに基づき、複数資格取得が賃金を引き上げているかどうか検証した。分析のため一定程度のサンプルサイズを確保する観点から、本稿では最初に取得した資格が、介護福祉士、訪問介護員、社会福祉士、保育士、幼稚園教諭の5資格であるサンプルに限定した。

その結果、主に5点のことが明らかになった。

第一に、子ども関係以外の福祉職(高齢者関係、障害者関係、その他)、介護職においても保育士資格を有している従事者が4~9%存在する。また最初の資格が保育士である場合も、18%が介護福祉士資格を、10%が幼稚園教諭資格を、7%が介護支援専門員資格を、同じく7%が社会福祉士資格を2番目以降の資格として取得しており、複数資格を活かし、子ども関係以外の福祉職や介護職で活躍している保育士が存在している。

第二に、最初の保有資格が社会福祉士や保育士である場合、転職回数が1回多いと社会福祉士は6%、保育士は5%賃金率が高い。また最初の保有資格が介護福祉士や社会福祉士である場合、前職が医療福祉業界内でその経験年数が1年長いと、介護福祉士の場合に賃金率は2%、社会福祉士の場合に賃金率は6%高い。このことから社会福祉士は同じ医療福祉業界内で転職を繰り返しながら、賃金率を高めている可能性がある。

第三に、現在就いている職種まで統御すれば、最初の資格が介護福祉士である場合、介

護支援専門員の資格を追加取得している場合5%、社会福祉士資格を追加取得している場合10%賃金率が高い。また最初の資格が社会福祉士である場合、介護支援専門員の資格を追加取得している場合23%賃金率が高い。一方、幼稚園教諭の資格を追加取得している場合(ただし1サンプルのみ)は逆に-63%賃金率は低い。また最初の資格が保育士である場合、精神保健福祉士の資格を追加取得した場合(ただし2サンプルのみ)66%賃金率は高い一方、公認心理士の資格を追加取得している場合(ただし1サンプルのみ)、-68%賃金率は低い。

第四に、45%の法人はそもそも資格手当がない。また資格数に比例して資格手当額が高くなるのは全体で19%に過ぎない。手当額といった観点から複数資格取得は賃金率を高める要素となっていない可能性がある。新たな資格取得のためには、金銭と時間の両面で大きな制約があることが自由記述欄(保健医療福祉資格の複数取得を目指しやすくする仕組みに関する意見)からうかがえ、コストに見合う賃金率上昇がないのであれば、複数資格取得へのインセンティブは乏しいものと考えられる。

第五に、同記述欄では、そうしたコストを引き下げる方法として、学生時代における複数資格取得者の養成促進、資格横断的な共通科目編成、仕事と両立させるためオンデマンド通信制授業・夜間授業・職場での講習・授業、同時取得の際の実習の共通化、等の提案がなされていた。

以上の結果については2点のデータ制約に関する留保がある。第一にパネル調査ではないため、仕事や資格取得に対する意欲や福祉人材としての資質など異時点間で変化が無い個人固有の異質性を十分統御しきれていない可能性がある。第二に回収率が、法人調査ベースで7%、法人・従業員マッチングデータベースで3%と低いことである。一般的な郵送留置調査でも20%以上であることを考慮すると、この回収率の低さが推計結果にどのようなバイアス

を生み出しているか未知である。

このように個人の異質性が十分統御されておらず、また回収率の低さもあり、以上の分析から直接的な政策インプリケーションを引き出すことは不適切である。以上の結果はあくまで一つのパイロット・スタディーあるいは一試論の位置づけとして捉えるべきである。

### (報告6) 法人の複数資格取得の推進の取り組みと従業員の資格取得数や資格取得意向の関係性

将来の資格取得意向並びに、現在の職場に入職してからの資格取得数、の2つについて、資格取得の推進の取り組みや、従業員の属性がどのように影響しているのかを確かめた。

その結果、以下の6点が明らかになった。第一に、自身が生計を立てる必要性が高い者ほど資格取得意向が強い。

第二に、非正規雇用の場合は資格取得意向が弱く、現職での取得数が少ない。

第三に、転職意向がある者の方が、資格取得意向が強い。

第四に、資格取得時間を業務に時間にカウントする職場では資格取得意向が強まる。

第五に、資格取得で基本給を上昇させる仕組みを取る職場では資格取得意向が強まり、現職での取得数が増える。

第六に、国家資格に手当を出すと資格取得意向が強まる。

この中でも、特に注意すべきなのは第三の点で、資格取得意向の強さと転職意向の強さに相関がある、ということは、資格取得に積極的な労働者が増えることは、福祉業界全体から見ると、生産性が高まるため望ましいが、当該法人からすると、他法人に人材流出するリスクが高まることを意味する。

しかし、本研究の結果を全体的に概括すると、法人の資格取得支援が、従業員の資格取得を促すことを確認できたといえる。

## Ⅲ) 視察調査

### (研究課題2) 将来の福祉・保健人材の質的確保に関する研究

#### Ⅲ-1) 視察調査の概要

少子高齢化の進展により人口が減少し、福祉分野における人材確保および質向上が重要な課題である。地域の福祉課題は、複雑化、多様化しており、部門別、特定専門職種への対応だけでは困難な場合も生じている。このような状況の中で、複数の資格を保有し、保健医療等も含む隣接領域の業務を補完的・代替的に遂行できる福祉人材による多職種連携がこれらの問題に対する解決策の一つになりうる。

そこで、本研究では、多職種連携やタスクシェア・タスクシフトにより、複雑化・多様化する地域福祉の課題に取り組んでいる先進自治体に視察調査を行った。調査対象は、将来的な好事例の横展開を念頭に置き、都市部のベッドタウンである下記の中都市及び小都市とした。

地域共生社会の取り組み、地域包括ケア、重層的支援体制整備事業の実施など先駆的な取り組みを行う自治体(将来的な横展開の可能性をふまえ、主に都市のベッドダウンとして平均的な市町村、規模別)を抽出した。視察対象として選定された自治体は下記の通りである。

- ・鷹栖町(人口 6700 人):ICT を活用し、多職種連携を J-SOUL ブラザーズを文字って「重層るブラザーズ」など新しい発想で多様な取り組みがなされている。
- ・名張市(人口 7 万):市が各学校区単位で「まちの保健室」を設置し、看護師や介護福祉士など各種資格保有者が配置され、市民に身近な相談窓口として、心身の問題、身の回りの困りごと等の問題の相談に応じている。
- ・座間市(人口 13 万):生活困窮者自立支援制度を活用し、「断らない相談」を掲げ、精神保健福祉士等の専門職によるアウトリーチを含めた相談支援や他制度との連携・

協働に積極的に取り組んでいる。

・旭川市(人口 32 万):「地域まるごと支援員」を設置し、生活支援コーディネーターの機能に加え、世代や属性を越えた多様なつながりを構築している。また、分野を問わず地域の困りごとを包括的に受け止め、解決に繋げるための積極的な働きかけを行っており、地域の困りごとや緊急的課題に対してチームで対応することにより、対象者に効果的な支援を可能としている。

上記は、自治体と社会福祉法人等が連携し、多職種連携を推進し、実施している事例であるが、社会福祉法人の規模によっては独自に同一法人内で多職種連携を可能とする法人もある。そこで、追加調査として、大規模な社会福祉法人で多職種連携を推進している法人(徳島市内にある社会福祉法人(あさがお福祉会)や神戸市内の複数社会福祉法人間で連携を図っている社会福祉法人社会福祉法人連絡協議会(ほっとかへんネットたるみ)にも視察訪問を行った)。

この際、社会福祉法人の従業員に対するプレヒアリング調査において、タスクシェア・タスクシフトといった用語自体が福祉業界では馴染みがない、共通認識ができていないということが明らかになったため、視察調査では、混乱を避けるために、タスクシェア・タスクシフトについて直接的に尋ねることはしていない。

他方、多職種連携という用語については福祉職関係者でも定着をしていることから、多職種連携の実態を把握する中で、タスクシェア・タスクシフトについても間接的にどのように理解しているのを確認した。

なお、本調査の実施に際し、コロナ感染拡大防止の規制等により訪問可能な時期、人数に一定の制限があったことを特記事項として記載する。

### Ⅲ—1) 視察調査結果の概要

以下、分担研究の概要を述べる。

#### (報告7) 地域福祉サービスに係る多職種連携等の先進事例調査(名張市)

##### 1) 多職種連携等の体制

住民主体の地域づくり組織、小学校単位で設置したまちの保健室、市役所内の地域包括支援センター、連携調整担当であるエリアディレクター等、多職種連携、多機関連携を促す仕組みを、長期間の経験と実績を土台に構築していた。

##### 2) 多職種連携の具体的な内容

最も身近な住民相談窓口であるまちの保健室の担当者が、住民に伴走し、様々な複合的な生活課題(ヤングケアラー、児童虐待、DV、生活困窮、引きこもり、不登校、難病、障害、空き家、消費者被害等)に対して、行政内外の関係者、関係機関と直接、間接的に連携して対応を行っていた。

##### 3) 多職種連携に求められる人材像

専門職に関わらず、住民に寄り添う姿勢、住民や関係者と良好な信頼関係を構築できるコミュニケーション能力が、求められる能力である。

##### 4) 先進事例の横展開の可能性

名張市の取り組みは、他の自治体に多くの示唆があると思われる。ただし、名張市の歴史的な背景や住民を含む多くの関係者の間で共有されている問題意識や地道な努力が素地になって、様々な取り組みが機能していることを理解する必要がある。

##### 5) 人口減少社会において、必要な人材の確保の方法

複合的な課題を抱えている家庭が今後増加するため、長期間寄り添い、伴走できる総合的な人材が必要である。専門職種は、高度な専門的な課題を短期集中して解決するために、必要不可欠な人材である。今後は、長期間寄り添い伴走できる人材が必要であり、彼らには高いコミュニケーション能力、住民の課題に対して察知できる高いアンテナを持つことが求められている。

## (報告8) 地域福祉サービスに係る多職種連携等の先進事例調査(旭川市・鷹栖町)

### 1) 多職種連携等の体制

旭川市では、各専門分野の相談窓口だけでは対応が困難な複合的課題や、制度の狭間にある課題に対応するために、「地域まるごと支援員」を配置し、多職種連携を推進していた。一方、鷹栖町では、ワンストップ相談窓口で包括的に相談を受け、最終的に支援に至るまでのさまざまなフェーズで、多職種が協働できる体制を築くことで、連携を推進していた。

### 2) 多職種連携等の具体的な内容

旭川市では、「地域まるごと支援員」が、既存の支援制度では円滑な支援が困難な世帯に対して、アウトリーチし、関係部署や関係者と連携して、協働で支援を実施していた。一方、鷹栖町では、「庁内 LAN」や「ケース共有会議」など、多機関が情報共有や意見交換できるツールや機会を活用し、多機関が協働で伴走支援を実施していた。

### 3) 多職種連携等に求められる人材像

各現場職員に対して、職員自身の持っている専門性とその誇り、課題解決への熱意、コミュニケーション能力や調整力などの人間力が求められていた。

### 4) 先進事例の横展開の可能性

行政から現場の職員まで含め、実際の事例を通して、福祉体制の在り方を検討し、実践していくことが重要である。他の自治体が参考にする時は、それぞれの地域事情を踏まえながら、自治体の強みを生かし、弱みを補完するような形で、先進的な事例を取り入れ、福祉体制の構築を図ることが重要である。

### 5) 人口減少社会において、必要な人材の確保の方法

人材育成の観点では、専門職養成課程の時点で、世帯支援の視点で実践も含めた知識を身につけることとコミュニケーション能力を育成することが重要である。人材確保の観点では、求職者に対して、具体的に地域支援の実

際の姿や、福祉職のやりがいを発信することが重要である。人材流出防止の観点では、職員が福祉業界で働くことで得られる専門職としての誇り、やりがいを持てることが重要である。

## (報告9) 地域福祉サービスに係る多職種連携等の先進事例調査(座間市・徳島市等)

### 1) 多職種連携等の体制

多職種間の連携は情報共有ツールの導入によって円滑に進められ、部門間の橋渡しにもなっていた。また、同一組織内での複数部門間における多職種間の業務連携・共有も進められており、オールマイティな人材を育成し最適な配置をすることで横のつながりを意識した連携推進アプローチの活用も期待される。

### 2) 多職種連携の具体的な内容

相談を中心とする業務を複数の職種が担当する場合は、複数の職種間で業務内容の分担が必要になる。一方、一人の職員が複数の業務にオールマイティに対応する場合は、他の職種への橋渡しが必要になる。

### 3) 多職種連携に求められる人材像

専門職と非専門職が協働的な関係を構築するには、共通言語に対する職種間の認識のズレを調整することや目標を共有して、理解しようとする人材が求められる。

### 4) 先進事例の横展開の可能性

大規模な組織では、縦割り組織思考によるコミュニケーションの希薄化がある。また自治体の地域特性による意識の違いがあるため、そのままの横展開は難しい。

### 5) 人口減少社会において、必要な人材の確保の方法

専門性の高い人材、総合的な知識を備えた人材等が求められている一方、人材確保のために資格要件の緩和が重要であるという意見があった。いずれにせよ、多職種が連携しやすい環境基盤の整備を優先的に検討する必要がある。

## IV) 研究課題Ⅲ 共通基礎課程の実装・運用

## に向けた検討

以下、分担研究の概要を述べる。

### IV-1) 関係団体との意見交換

#### (報告 14)

・対人支援専門職が職種を超えて共通言語を学び、より質の高いサービスの提供や地域共生社会の実現に資する人材を養成するという方向性については、総論としては概ね賛同が得られた。

・また、これを養成課程に共通の基礎課程を創設することによって実現する方針についても、看護関係団体を除き、基本的な理解が見られた。メリットとして、導入に伴うカリキュラムの整理や見直し機会の創出、コンピテンシー基盤型教育やルーブリック評価等の教育手法導入機会の創出、多職種連携科目の充実といった教育の質の確保、学生が在学中の進路変更を行いやすくすること、高校生へのアピールにつながることで地域における養成校の連携・協働が促進される可能性等があげられた。

・ただし当面導入する対象を 7 職種・4 年制大学とすることについては多くの疑問が呈された。看護師については、看護師を除く職種への導入は異論がないが、看護学教育が規定されることに JANPU より反対の立場が表明された。また、まず対人支援専門職教育の 4 年制大学化を進め、そのあと 7 職種に限定せず幅広く共通基礎課程を設定するほうがよいのではないかという意見、まず医療系・福祉系のなかで近接する資格間の共通化あるいはその拡充から進めたほうがよいのではないかという意見、短大や専門学校も同時に導入したほうがよいのではないかという意見、現状が多様なルートであることを前提にしたグランドデザインが必要であるという意見が複数あげられた。

・実装上の課題として、カリキュラムの見直し・整備にかかる負担、各資格のカリキュラム改正の時期との兼ね合いにかかわる言及があったほか、国家試験や指定規則、モデル・コア・カリキュラムとの関係を見えやすくするべきという

声が聞かれた。また、教育の質の確保、共通基礎課程そのものに対する評価の必要性に関する意見もあった。

・議論の成熟のために、意見交換を行った関係団体、文部科学省の参加を得て協議を進める必要があるという提案もあった。

・コンピテンシー試案とモデルカリキュラムについては、共通して修得すべきコンピテンシーをまとめることの意義に賛同する意見が多かった一方で、個々のコンピテンシー及びモデルカリキュラムのボリューム、実装上の課題の指摘も多数あった。

### IV-2) 諸外国における対人支援専門職教育の状況

#### (報告 15) 諸外国における対人支援専門職教育の継続的な発展にかかわる文献調査

##### ① 社会環境の変容に伴う支援ニーズの質・量の変化の把握

<社会環境と支援ニーズの変化の把握・ケア資源の将来計画への反映>

・国家教育審議会による将来予測に基づき、保健医療福祉サービス分野の人材の質的予測を行い、向こう 15 年間の高齢者向けサービス分野の変化について4つのシナリオを設定して、シナリオの「幅」の範囲内で求められる職業能力とスキルに係るニーズを予測(フィンランド)。

・国レベルの分析はもとよりモデル地区として選定されたインキュベーション地域を基盤としたモニタリング・評価、ナレッジシェアリングを行っていた。具体的には、利用者/事業者/保険者/教育機関/自治体(市・州)間の対話に基づいて将来(2030年)のケア予測を行い、ケアマップを作成したうえでベストプラクティスを分析・共有し、さらなるアクションにつなげた(オランダ)。

・定性的アプローチと各国固有に文脈に基づく定量的アプローチを組み合わせることで政策レベルの適切な意思決定に効果的な情報を提供(EU)。

<実装・運用を行う上で求められる対応及び

## 基盤整備>

・ラヒホイタヤ創設に関する関係者間の合意形成プロセスは、まずサービス提供及び教育の両面において安定的な供給責任を有する主体(地方自治体)が新たな資格職の必要性を提唱、また職能団体や保健医療福祉セクターの視点のみならず国全体の経済/社会構造を見通した将来の在り方を示したこと。当初反対の意向を示していた関連職能団体については、制度設計の議論に巻き込み、それらの意見をも十分取り入れた上で合意形成を行った(フィンランド)。

### ② 対人支援専門職教育の在り方への反映

・1993年、保健医療分野と福祉(社会サービス)分野の10資格(基礎看護師、精神障害領域助手、歯科領域助手、小児領域助手、リハビリ領域助手、足ケア士、救急領域助手、知的障害領域ケアワーカー、ホームヘルパー、保育助手)を統合したラヒホイタヤが創設された(フィンランド)。

・深刻化する看護師不足への対策の切り札として、新たにNursing Associate(補助者と看護師の中間のような資格)の養成が2017年から開始された(イギリス)

・介護職法(2017)が施行され、高齢者介護士・看護師・小児看護師等の養成が統合した。1~2年次は共通課程であり、3年次の専攻に応じて「介護専門職」「高齢者介護専門職」「小児看護専門職」の資格を取得する(ドイツ)。

・保健医療福祉職に共通した基礎課程は存在しなかったが、ペダゴギー(社会教育士)は3職種を統合した(デンマーク)。

### ③ 教育内容・教材・教授法の進化

・2017年の職業訓練法改正により、教育機関に対する補助金支給はアウトカム、効率、効果に応じた助成方式に変更し、修了ユニット数や資格数、就職や進学実績、学生や雇用者からのフィードバック等を重視した構成となった。また教育機関自らの教育内容、その質や効果等に係る自己評価とともに、定期的に外部評価を受けることが義務付けられている。(フィンラ

ンド)。

・実業界との関わりが国、地域、個別の教育機関のいずれのレベルにおいても職業教育訓練の質確保において重要との観点から、実業界の代表者で構成される「実業界委員会」が教育ニーズの予測、職業資格の開発、教育機関におけるコンピテンス測定評価実施計画の準備等に関わるとともに、個々の学生のコンピテンス開発計画、職場での教育実施、コンピテンス修得の実技評価等にも関わっている(フィンランド)。

・資格枠組みに関する設計は各セクターレベルで行い、教育文化科学省の認定を経て全国に適用される。当該資格に基づく専門職を養成するためのカリキュラムや試験は個々の教育機関レベルで決定される。各教育機関においては、将来に求められるケアのあり方やそのケアを担う専門職の育成について、専門職団体・教育機関・事業団体のみならず、利用当事者としての地域住民等とともに検討し、養成機関における具体的な教育内容に反映(オランダ)。

・国から運営を受託している社会保健職養成学校が職業教育ナレッジセンターを運営し、教材やカリキュラム、研修を開発している。ウェルフェアテクノロジー(WT)については全国に10ヶ所あるナレッジセンターのうち2ヶ所がWTナレッジセンターとしてデジタル化の進む労働市場に対して教育機関と教員の能力を高めるべく研修等を実施(デンマーク)。

## D.考察とE.結論

研究課題1、2を通じて、明らかになったことは下記の通りである。

- 1) 複数資格取得の推進は大規模な法人ほど積極的であることが明らかになったが、どのような支援を行っているかを見ると、従業員規模別で明瞭な違いは確認できない。
- 2) 幅広い業務への対応や多職種連携の推進、対象者の相互交流、人材確保・定着

手段などの回答については、規模が大きいほど選択する割合が多い傾向がみられる。規模の大きな法人は、同時に多事業を行うことで、「範囲の経済性」を追求していることが示唆される。

- 3) 対人支援専門職に共通して求められる能力(知識、技能)が従業員間で共有されることで、これまでよりスムーズに行われると思える業務の回答については、法人規模と関係性があり、大規模法人ほど、価値があると評価している。
- 4) 離職率については正規職員では規模による差が見受けられないが、非正規労働者の離職率が大規模法人でかなり高いことが確認された。離職率は、供給サイドのみならず需要サイドの要因もある。一つの可能性としては、大規模法人ほど都市部にあり、労働需給が逼迫していることが非正規労働者の離職率の一因の可能性もある。
- 5) 従業員の複数資格取得は、離職回数(実績)と他業界への転職意向を下げると一定の効果がある。
- 6) 複数資格取得の動機がモチベーション型(知識・技能の向上など)の者は、これまでの離職回数(実績)も将来の他業界への転職意向も低い。
- 7) 「多様なアプローチから複合的な課題を総合的に解決する人材」を理想的とする姿と考える者ほど、複数資格を取得する傾向にある。
- 8) ただし、現時点では複数資格取得が離職・転職「意向」に影響を与えているとはいえない。「意向」に与えるのは、衛生要因(労働条件等)がより重要である。また、資格保有効果に性別の違いがある。
- 9) 複数資格取得の賃金率を上昇する効果はみられる。だが、サンプル数が少ないことや、法人の多くで資格手当がないなど資格が処遇に影響を与えないことから結果の普遍性には留意が必要である。実態

把握にはさらに継続的なデータ収集と分析が不可欠である。

- 10) 法人の資格取得支援など資格取得コストを低くすると従業員の資格取得意向が高まる。しかし、資格取得意向の強さと転職意向の強さに相関があるため、業界全体にとっては生産性が高まるため望ましいが、当該法人からすると他法人に人材流出するリスクが高まることも示唆される。
- 11) 視察調査で訪問したエリア(多職種連携の先進事例)では、無意識であるとしても、トランスディシプリナリー・モデルが適用されていた。
- 12) 利用者対応の担当(部署、委託事業者)では総合的な人材が寄り添い、必要に応じて高度専門人材(部署)と情報共有をし、橋渡しを行っていたが、医療機関におけるような指示系統における階層性はない。
- 13) 制度が縦割りになっている関係で制度別に担当が決められているケースもあるが、現場で、複数業種間で臨機応変な情報共有や分担する仕組みがあった。
- 14) 今後の人口減少をふまえると、役割を固定して人員を配置するインターディシプリナリー・モデルを適用できるのは人数規模が大きな地域に限られると思われるため、将来的には、多職種連携では、トランスディシプリナリー・モデルが職員のモチベーション・やる気の維持において有効であると思われる。また、寄り添い力・コミュニケーション力は重要とされている。
- 15) 先行研究・文献調査でも明らかになったことであるが、人的資源を有効活用し、福祉職のモチベーションを高め、さらに、質の高いサービスを追求するためには、トランスディシプリナリー・モデルに基づく共通基礎課程・複数資格保有人材の育成制度を導入することが求められる。

以上より、複数資格を取得することを政策的に推進する意義は認められるものの、

今後の資格の在り方を検討する際には、アンケート調査でも明らかになったように、資格取得コストの引き下げや法人における労働条件や労働環境の規定要因(施設の規模、人員配置、業務の内容、正規・非正規の相違等)を含めて検討する必要があるといえる。

研究課題3の考察、主な結論として下記をあげることができる。

(関係団体との意見交換)

- 1) 質の高いサービスの提供や地域共生社会の実現に資するよう、職種や分野を超えて共通言語を身に着けた人材を養成する(質的側面)という方向性については、7職種の職能団体・教育関連団体において、総論としては概ね賛同が得られた。
- 2) これを養成課程に共通の基礎課程創設によって実現する方針についても、職種による温度差はあるが、看護関係団体を除き、基本的な理解が見られた。
- 3) ただし、当面の対象を7職種・4年制大学とすることに関する疑問や異論は大きかった。看護師については、他の職種への導入はよいが、看護学教育が規定されることには反対の立場であり(JANPU)、実装プロセスについても、より幅広い職種に／近接する職種から、まず専門職教育の4年制大学化から／短大や専門学校も同時になど、関係者のなかで意見が分かれた。
- 4) 対人支援職種に共通して求められるコンピテンシーをまとめ、これを基盤とする教育を行っていくことについては、賛同意見が大半であった。ただし、看護師については、自らを共通基礎課程の対象職種に含めることができないとの立場であり、コンピテンシー試案作成の前提が成立しないことから、作成自体に反対の意見が表明された。
- 5) コンピテンシー試案については、領域やコンピテンシーの信頼性・妥当性や教育的

効果に関する検証の必要性が指摘された他、個々のコンピテンシーについても多くの意見が寄せられたが、全体としては一定の評価が得られ、今後の検討のたたき台として活用可能であると考えられる。

- 6) モデルカリキュラムについては、国家試験や指定規則、モデル・コア・カリキュラム等との関係を見えやすくすること、カリキュラムの見直しや整備を助ける基準や事例等の必要性についての指摘があった。
- 7) 600時間・30単位というボリュームへの懸念も複数の職種からあげられた。各職種において、高度な支援ニーズへの対応という社会的要請もあり、各職種において生涯研修体系の整備も進んでいるなか、卒前教育における水準の設定については、卒後教育との関係にも留意して、関係者と慎重に検討する必要がある。
- 8) 国レベルで地域共生社会の実現に向け、対人支援職種の共通基礎課程創設の検討という方針が示されて久しいが、当面の対象職種とされた7職種の関係団体における理解及びスタンスには、極めてばらつきが大きかった。共通基礎課程の実装を目指すのであれば、厚生労働省として関係団体等に改めてその方針及びスケジュールを示すとともに、目的及び内容、対象とする職種や課程、実装プロセスについてグランドデザインを描き、具体的な意見交換及び合意形成の場を設置することが求められる。あわせて関心を寄せる学校を募り、モデル事業として取り組みを開始するなどの対応が不可欠である。

(諸外国における対人支援専門職教育の状況)

- 9) 諸外国においても、社会環境の変容に伴う支援ニーズの質・量の変化をどのように把握し、これを対人支援専門職の教育に反映するか、さまざまな試みが行われており、各国固有の歴史や文脈を踏まえ、その

知見も活かして対人支援専門職教育及び共通基礎課程実装後の継続的な発展枠組みを検討することが求められる。

- 10) 労働力需給といった量的側面のみならず、我が国固有の文脈における質的な将来予測を国レベルで実施することにより、対人支援職の職業能力及びスキルの将来像に対する訴求力を高め、適宜政策的意思決定に反映させることで社会の変化に即した人材を養成する道筋を構築することが求められる。
- 11) 将来予測の議論を目的とした多様なステークホルダー(教育機関、専門職団体、サービス事業者、実業界、利用者、市民、自治体等)で構成されるプラットフォームを構築することで、今後予測される社会的変化に即した新たな職業能力やスキル(WT等)を導入する際、現場レベルでの実装可能性が高められ得る。
- 12) 資格再編を検討する際には、履修免除や修業年限短縮といった効率性のみならず、処遇改善や処遇への反映をセットに進める必要があり、これらの対応が人材確保の一助として貢献し得ることが期待される。
- 13) 後期中等教育ないし高等教育等、どの教育水準で共通化を図るかについて、中長期的視点で検討の余地がある。

本研究全体としての社会的価値としては、「全世代型社会保障構築会議報告書～全世代で支え合い、人口減少・超高齢社会の課題を克服する～」(令和4年 12 月 16 日)では、「地域共生社会の実現」に向けて、地域生活の中で一人ひとりに寄り添った支援をしていく観点から、医療・介護・福祉の専門職による職種や分野を超えた連携が求められており、それぞれの専門資格の養成課程において共通

の基礎的な知識や素養を身につけるとともに、一人の人材が複数の分野にわたる専門的知識を習得できるような工夫(複数分野の資格の取得、学び直しや中高年の参加の促進も含む。)の検討が必要とされている。本研究で得られた知見は、当該施策を推進するうえでの基礎資料として活用されることが期待される。

## F. 健康危険情報

なし

## G. 研究発表

Mawardi F, Lestari AS, Onishi H, Sasongko EPS, Kusnanto H, Hilmanto D. How Do Elderly People with Malnutrition and Their Families Perceive Collaborative Practice in Primary Care?: A Phenomenological Study. *British Journal of Nutrition*, 22, 1-19, 2022

Ernawati DK, Sutiari NK, Astuti IW, Onishi H, Sunderland B. Correlation between intercultural sensitivity and collaborative competencies amongst Indonesian healthcare professionals. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 29, 100538, 2022

大西弘高. 台東病院のポートフォリオカンファレンス. *地域医学*, 36(7), 569-575, 2022

大西弘高. 共通基礎課程とその実装上の諸課題. *地域ケアリング*, 24(6), 30-36, 2022

大西弘高. 患者医師関係と診療. *カレントセラピー*, 40(2), 143-147, 2022

大西弘高, 藤沼康樹, 堀田聡子. 超高齢社会と総合診療/家庭医療に対するニーズ. *カレントセラピー*, 40(2), 194-201, 2022

この他、厚生科研成果報告後に、成果報告会を実施、学会・専門雑誌等で公表予定である。

## H. 知的所有権の出願・登録状況

なし