

福祉・介護職への効果的な教育支援の検討 ～岡山県キャリア形成訪問指導事業を通して～

Examination of the Effective Welfare Education Support － Okayama Prefecture Career Formation Guidance Project －

(2017年3月31日受理)

中野ひとみ

Hitomi Nakano

Key words : 福祉・介護職員, 人材育成, 汎用的能力, 教育支援

要 旨

福祉・介護人材確保対策推進事業の一つであるキャリア形成訪問指導事業は、福祉・介護現場で就労している人たちが対象に実施され、介護力強化と人材育成として各県が展開している事業である。福祉・介護現場は、多くの職種や他分野での職業経験を持つ人材が、協働しながら利用者支援を実践し、その人材に対してどのような教育支援を行っていくかが利用者満足や施設運営にも大きく関わってくる。

本研究では岡山県での事業を通して、福祉・介護現場の現状における課題点を明らかにし、訪問研修を実施するうえで福祉・介護職員へどのような教育支援が有効なのかという点について考察を行い、今後の事業展開のあり方も示唆された。

I. はじめに

少子・高齢社会の進展により、福祉サービスの需要の増大・多様化は、今後さらに見込まれ、サービス提供の根幹である福祉人材の養成・確保は極めて重要な課題である。それに対応する介護職は、対象者の日常生活の深奥なところまで介入することから、高度で総合的な知識・技術に基づいた、質の高いサービス提供が実践出来る人材育成が求められている。しかし、介護人材の需要と供給のバランスは極めて悪く、人材の量的確保と質(専門性)の向上の両立には問題が山積し厳しい現状がある。

厚生労働省は、2025年問題に向けた介護人材にかかる需給推計は、需要252万人に対し供給215万人とし、その差における需給ギャップは約38万人であり、見込まれる介護職員充足率85.1%としている。その対策として「介護離職者ゼロ」に向けた介護人材確保策の3本柱に、現場で働く介護人材の定着促進(より長く働くことができ、

バランスのとれた職員構成)・新規参入促進(学生を増やし中核となる職員の確保・未経験の地域住民の介護分野への参入促進)・離職した介護職員を介護現場に呼び戻す(介護現場の即戦力の人材確保)^{1)~3)}を掲げ、取り組みを行っている。

それらを基本に、各都道府県では介護人材確保対策として、介護保険事業計画と連動した計画的な取り組みの推進や、限られた人材を有効に活用する為、能力に応じた適切な人材の組み合わせの養成、良質なチームケアが提供できる体制の構築、さらに地域の実情に応じた効果的な取り組みを推進すること²⁾となっている。その一つに、福祉・介護人材確保推進事業があり、キャリア形成訪問指導事業は、介護人材の職場定着やスキルアップに貢献する事業の一環として、各県で展開されている。岡山県での、この事業の取り組みとして「福祉・介護人材の就労年数や職域階層に応じたキャリアパス・スキルアップに重点を置いた研修を行う」⁵⁾とある。

福祉・介護現場は、多くの職種や他分野での職業経験を持つ人材が、協働・連携し利用者支援を実践している。職種や経験値の異なる職員への効果的な教育方法とは如何なるものか、研修がもたらす汎用的能力の構築について考察した。

II. 汎用的能力

汎用的能力とは、社会で生き抜くために必要な知識を活用する能力や学び続ける力、さらに経験を積むことで身につけていく行動特性とされ、文部科学省は「学士力」⁹⁾、経済産業省は「社会人基礎力」¹⁰⁾とし、プラクティカルな能力の構築のために必要なものとされている。社会において、豊かな人材育成のために欠かせないものであり、これらの能力を獲得する為には、教育を提供する側が学修者へ、いかに主体的で意欲的な学修となるような工夫を、積極的に編み出すことが求められている⁸⁾。高橋修は、社会が求める人材ニーズと大学教育の中で「社会が求める人材ニーズを踏まえながら、専門的知識に加えてエンプロイアビリティやコンピテンシー、言い換えればどのような職業にも共通して必要とされる汎用的能力の教育を行うことが求められている」⁴⁾と述べている。これらの考え方は学校教育だけに留まらず、社会においても必要不可欠なものであり、汎用的能力を如何に身につけるかが重要であるといえる。

本研究では、岡山県の当事業に焦点を当て、その活動の実態を明らかにしつつ、当事業における課題と社会的意義について検討を加え、介護現場で訪問研修を実施していくうえでの教育支援のあり方を検討する。

III. キャリア形成訪問指導事業の概要

岡山県福祉・介護人材確保推進事業の事業内容⁵⁾⁶⁾

A福祉・介護人材参入促進事業

①福祉・介護の仕事広報啓発②福祉介護セミナー

Bキャリア形成訪問指導事業

①訪問研修②セミナー研修

この2つが大きな柱となっている。

事業目的は、「就労年数や職域階層等に応じた知識や技術を習得し、適切なキャリアパス、スキルアップを促

進する研修を行うことにより、福祉・介護人材の安定的な定着を図る」⁶⁾とされている。今回取り上げた、キャリア形成訪問指導事業のB①の概要は以下の通りである。以下図-1にキャリア形成訪問指導事業の構図を示す。

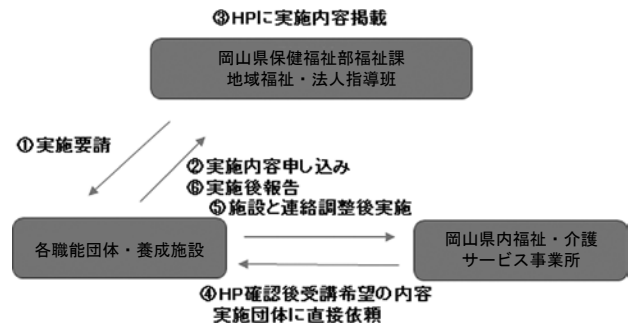


図-1 岡山県キャリア形成訪問指導事業のしくみ

岡山県では、県保健福祉部福祉課地域福祉・法人指導班から各介護・福祉職能団体・介護福祉士養成施設校（以下、養成校）が要請依頼を受けた後、実施内容を県保健福祉部福祉課地域福祉・法人指導班へ申し込み、それを統括した実施内容一覧を県のホームページへ掲載する。その内容には実施主体団体や研修実施担当者名、その他①研修名（タイトル）②研修内容③研修対象者④研修時間が掲載されている。それらの実施内容の中から、各福祉・介護サービス事業所は各々の施設に応じた受講したい内容を厳選し、実施予定の職能団体・養成校へ直接依頼し、研修日時などの調整を行う。研修内容は、特色ある現場に即したものが列記され、原則として1事業所、1研修申し込みで一部負担金を支払う仕組みである。

ここでいう研修対象者とは、管理職限定や現場経験5年未満の介護職員対象と限定されているものもあれば、その多くは福祉・介護職員対象となっており、それらの中から管理者・研修担当者が各自の施設に応じた研修を申し込み受講することとなる。

IV. 調査研究

こころとからだのしくみの領域から「認知症の理解・自己覚知・対象者理解」12施設、「こころとからだのしくみ・緊急時の対応」6施設。計18施設に対し、福祉・介護職員を対象とした訪問研修を実施し、研修終了後に質問紙調査を実施した。

1. 研究方法

事前に本研究の趣旨を説明し、個人情報保護に基づき情報は厳重に管理し、本研究以外の目的では使用しないこと等を口頭での説明と書面に明記した。訪問研修を実施した後、最後まで研修を受講した217名の職員だけに、自己記入方式で質問紙を実施し、その場で回収した。(回収率100%)

研修時間は90分。訪問研修終了後、管理者・研修担当者からインタビュー形式で話を伺った。

2. 実施期間

平成28年8月22日～平成29年3月7日

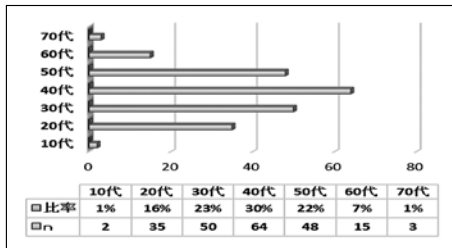
3. 調査結果

1) 対象者の特徴

(参加人数・男女比) 総数217人

	男性	女性
参加人数	57人	160人
構成比率	26%	74%

(参加者平均年齢)



N=217 表1

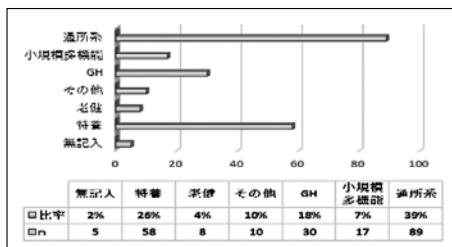
平均年齢：42.7歳

最も多いのは40歳代（30%）である。

30代、50代がほぼ同数である。最年少19歳、最年長者73歳。なお、73歳の職員は管理者ではなく経験年数5年未満、現場経験3年で介護福祉士資格を保有している。

2) 施設形態を表2に示す。

*同法人内、異なる部署から参加した職員も、回収時の記入内容にて分類した。



N=217 表2

3) 受講参加者の資格

福祉・介護現場に関係する資格を記入。

なお、本人の申請に基づき分類を行った。

(保有資格種類) (複数回答可) 総数272

以下のように分類を行った。

- ・研修・現場経験・養成校で取得可能資格◎
- ・養成校での学修が必須の資格○

資格名	n	比率	◎・○
介護初任者研修	6	2%	◎
介護福祉士	101	37%	◎
実務者研修	3	1%	◎
社会福祉主事任用資格	19	7%	◎
社会福祉士	9	3%	○
調理師	3	1%	◎
管理栄養士・栄養士	10	4%	○
ヘルパー2級	19	7%	◎
准・正看護師	15	6%	○
回答無	44	16%	
介護支援専門員	33	12%	◎
その他	10	4%	

N=272 表3

福祉・介護現場就職後に資格を取得した職員も多く、複数の資格所持者が多数である。社会福祉士や管理栄養士は、養成校での学修は必要とされているが、実務経験により資格取得方法が異なる。また、准看護師も一定の実務経験年数がある者は、指定養成施設(通信制・定時制・全日制)で学びなおしをすることで正看護師の道も開ける。公益社団法人日本看護協会¹⁵⁾によると、現在の実務経験10年から7年へ現場経験年数の短縮を行い、指定養成施設での2018年4月の入学生から適応することが決定している。その他の資格には、精神保健福祉士、理学・作業療法士、柔道整復士、歯科衛生士、保育士等であった。

4) 資格取得のための養成校での学修経験

(介護福祉士の場合) 資格保有者101名

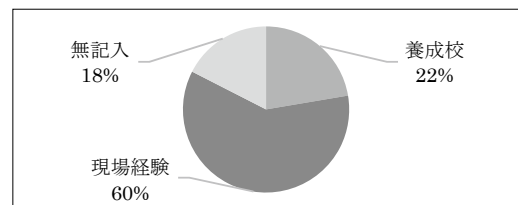


表4

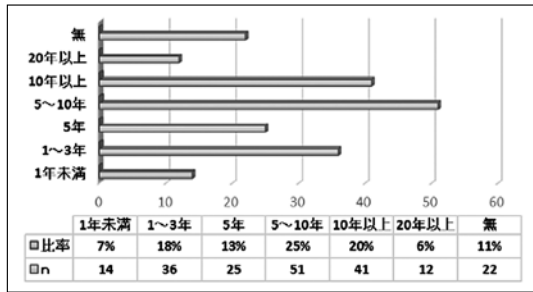
養成校での資格取得 : 23名

現場経験から資格取得 : 62名

無記名 : 18名

現場経験からの資格取得者が6割である。

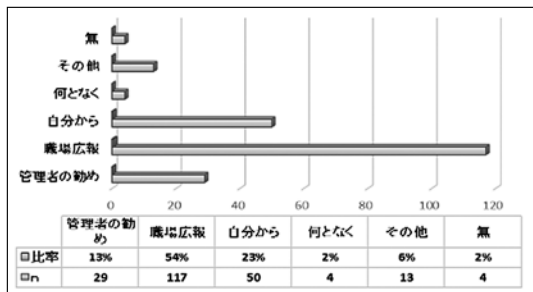
5) 福祉・介護現場での経験年数



N=217 表5

最長で42年（医療職）、介護職で38年。最短で入職1ヶ月。経験年数1年未満と1～3年未満を併せたものが、5年～10年未満と同比率25%である。

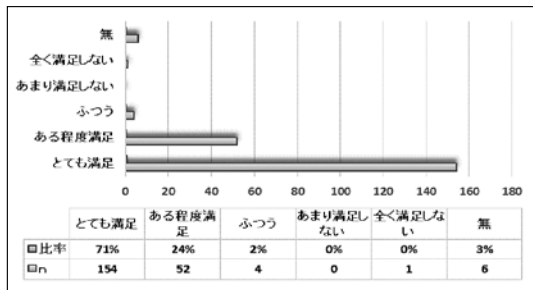
6) 研修参加理由



N=217 表6

職場広報での参加が全体の54%と最も多く、次いで、自ら希望してが23%である。その他の理由には、友人に勧められて、部署から参加者が少なかった為などがある。

7) 研修満足度



N=217 表7

8) 研修効果（複数回答可）

〈全体・研修別効果〉

カテゴリー	全体数	こことからだ	認知症の理解
自分の弱いところへの自己理解	112 (16%)	37 (16%)	75 (16%)
自分の強いところへの自己理解	32 (5%)	11 (5%)	21 (4%)
他の人に伝えたい気持ちになった	63 (9%)	28 (12%)	35 (7%)
仕事を前向きに捉えられるようになった	92 (13%)	24 (11%)	68 (14%)
仕事に活かせる	153 (22%)	45 (20%)	108 (22%)
楽しく研修できた	116 (16%)	36 (16%)	80 (17%)
あまり楽しくなかった	2 (0%)	0 (0%)	2 (0%)
難しかった	8 (1%)	2 (1%)	6 (1%)
またこのような企画があれば参加したい	126 (18%)	42 (19%)	84 (18%)
その他	3 (0%)	0 (0%)	3 (0%)

N=707 表8

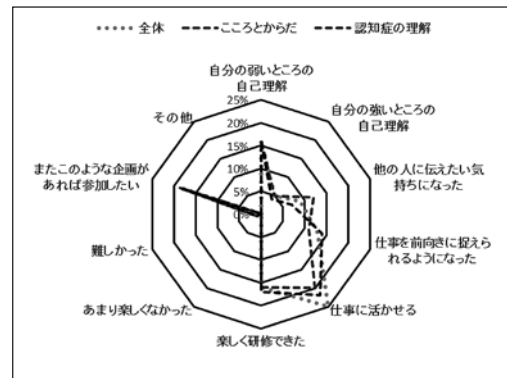


表9

ほぼ全ての参加者が訪問研修で何らかの効果を感じていることに対して、「難しかった」「あまり楽しくなかった」と回答したものはわずか1%ではあるが10名。その10名の内訳は、現場経験3年未満8名。さらにその8名の詳細では、1年未満3名である。その8名は、無資格者4名、研修や現場経験での資格取得者3名、養成校での資格取得者1名である。その他、「楽しかった」と「楽しくなかった」両方の答えに○をつけていた者が1名。直接、現場で利用者に関わらない職種は、1名である。

研修別効果比較率を出したものが表9であり、研修内容での効果は、ほぼ変わらないことがわかる。研修満足

度で「全く満足しない」にチェックがついた若い職員の自己記述による介護現場への投げかけについては、別の機会に述べることにする。

9) 研修参加後の意識変化や講義への要望

〈自由記述*研修に関することのみ抜粋〉

- ・90分では足りない。もう少し時間を長くゆっくり講義を聞いてみたかった。
- ・福祉について学校で勉強していないので、認知症の方への関わりを少しでも理解しようと思えた。
- ・現場経験からの資格取得のため、教科書や授業を受けての勉強はしていない為、大変良かった。
- ・勉強の必要性を感じた。
- ・定期的な研修があれば良いと思った。
- ・同施設の他職種の人たちと話しあう機会があって良かった。
- ・違う意見を聞いて参考になった。
- ・対人援助者としての必要なことが講義を受けることで、より明確になった。

以上のように研修への肯定的意見と反対に、経験年数3年未満の職員から「とても難しかった」「頭が真っ白になった」などの意見もあった。その他、事例や実技をもっと増やして欲しいとの意見もあった。

10) 現場の管理者・研修担当者の声

研修の申し込み・企画運営実施者から、どのような研修が望まれるか話を伺った。

〈研修の効果的側面〉

- ・施設全体での取り組む研修は、それぞれ分野が違うが、専門性の違いでの気づきや同じ視点で利用者に関わることの周知には効果的ある。
- ・施設全体で取り組む研修は、若い職員を経験者が育てる良い機会となる。
- ・経験年数や所持資格が異なるなかでの意見交換は、有意義である。
- ・どの職員（職種）にも内容がわかりやすいと、施設全体で考える機会となった。

〈研修の課題的側面〉

- ・どれだけ良い内容でも、伝え方によって職員の知識に幅があるため理解できないまま終わってしまうこともある。
- ・経験年数に制限があると職員数が少なく参加が難しい

研修もある。

- ・広報してもなかなか職員の積極的な参加がないため施設の工夫も必要である。
- ・知識の度合いが職員により違い、内容が活かされない場合もある。

V. キャリア形成訪問事業に求められる課題と有効性の考察

当事業が求められる背景として、どのようなものがあるのだろうか、その視点をここで幾つか整理したい。

1. 当事業での課題について

a) 介護現場における社会的課題の整理

近年の高齢者増加に伴い、政府は高齢者対策として各種の施策を展開しているにも関わらず、改善の見通しが立たない。高齢社会は年金等の社会的保障制度においても大きな課題を呈しているだけでなく、それに関わる介護人材の育成は急務である。慢性的介護人材不足は施設現場の業務が円滑に運営出来なくなるだけでなく、その人手不足こそが、福祉・介護職員の利用者に対する価値の変容を来すことに繋がるといえる。

限られた人材で業務を押し進めていくことで、当然どこかに無理が生じ、過重労働だけでなく、職員同士連携の希薄化は、利用者の状況変化に気づかないどころか、職員間の意識の歪みとなり、いつしか職員側が疲弊し離職へと加速させかねず、強いては利用者に対する倫理的欠如やモラル低下にも繋がりかねない。職員の危機的状況が施設の中で、知らぬ間に進行し、仕事への不満や悩みを抱えた職員が孤立化していることもある。

b) 就労状況の課題

福祉・介護現場の有効求人倍率と産業全体の失業率をみると、他産業の失業率が上昇傾向の際は、相対的に介護の有効求人倍率が大幅に減少し、介護職の確保が容易となる。このように社会経済の影響から、福祉・介護の経験が全くない人材が、他分野から参入してくることも多いことも特徴的である。しかし、景気回復時は、他産業の求人増加に伴い、介護人材が流出する傾向となり職員確保は経済状況の影響が極めて強い。

介護職員の職業定着として、介護職員処遇改善加算も実施されるが、労働条件改善には時間を要し、介護職員

の離職・転職率は年間16～17%である。それをさらに勤務年数3年未満にすると74%となり現場での職員の定着率の低さがわかる¹⁷⁾。

2025年問題における介護職員不足の推測を都道府県別にみると、充足率上位は島根県98.1%、佐賀県96%と続くが、いずれも100%を切った推計である。一方、宮城県は69%で全国唯一7割を切る不足である。岡山県は85.6%で国の推測値とほぼ同比率である¹⁶⁾。

c) 福祉・介護職員の教育内容の違い

福祉・介護の現場は、利用者を中心とし他分野での職業経験を持つ人材、多くの職種が協働し利用者支援を実践している。支援を実践していくうえでの問題が、福祉に対する職員個々の価値観や職種の多様性による視点の違い、今までの受けてきた教育学修環境、経験値の違いなどがある。福祉・介護現場は、前述したように他分野からの参入が多く、新卒採用6.8%に対し、中途採用84.7%であり¹⁷⁾仕事に従事していく過程で資格取得に至った者が多いことも特徴的である。その為、現場経験で培ったスキルが多く、必然的に施設の中が、知識・技術の修得場となっていることが多い。保有資格や学修の長さが、知識の量や良い支援に比例するとは限らない。学修の基礎的部分を抜きにして応用実践を行うことは、本当の意味でのスキル向上には繋がらず、その隙間を如何に埋めていくかが、このような訪問研修が担っている課題である。

d) 訪問研修を実施していくうえでの課題

①介護の職場研修は、虐待等の研修をはじめ、年に一度、必ず実施する取り組みを施設努力している。

職員へ研修参加を促す取り組みは、施設によって異なり、施設全体研修として訪問研修を捉え、事後レポートの提出を必須としている施設もあれば、職員の任意参加で実施されているところもある。訪問研修終了後にケースカンファレンスや連絡会議などを同時に組み込み、参加者確保の為、施設努力しているところも多数ある。

しかし、ほとんどの訪問研修は、日勤務終了後の時間帯から開始されることが多く、勤務状況や家庭の都合により、研修を途中退出余儀なくされ、最後まで受講出来ない職員もいる。

②訪問研修受講施設は、大規模型施設から少規模型施設まで施設形態は様々である。よって、研修参加者は、直

接的に利用者支援に関わる現場職員だけではなく、事務部門や栄養部門など施設全体で、職員参加を促しているところも多くある。特に小規模型施設の場合、経験年数で参加者を集約すると人数が集まらないこともある。また、当日の参加人数不足により、研修が急遽取り止めとなる場合や、人数確保のために、当日参加を促され現場を遣り繰りして参加する職員もいる。

他職種の参加者が多く受講する訪問研修の場合、職種それぞれの専門性や多角的な視点から思わぬ活発な意見交換が行われ、施設全体としての取り組みとしては、効果的である。その一方で、受講内容によっては、職種の違いや経験年数、学修環境の違いにより、意見が集約しにくいことや、イメージしづらい状況もある。

e) 求められる教育支援の課題

①研修効果で「難しかった」と〇がついた10名の研修参加者は、1名を除き、そのほとんどが経験年数3年未満の職員である。講義形式の研修では、受動的学修が主体となり、内容理解できないまま進行していたことも推測される。一方で能動的学修場面においても現場経験不足により、経験値の異なる職員と交わる学修は、他者から学ぶ場面も多く効果的な部分もある反面、自由記述から推測すると心理的緊張を感じていたとの判断もされた。

研修開始前に経験別で、グループ分けの配慮も有益と考えるが、現実には難しく今後の課題であるといえる。

介護現場は、経験年数の少ない職員の離職率が高いことから、何らかの問題点も有している可能性もあり、このような研修の機会は施設にとっても効果的といえ、そこに焦点を絞り課題の抽出も必要と考える。

②訪問研修で行う研修内容での教育効果を考えると、2つの研修を比較しても、質問紙の回答にほぼ差は見られない。いずれも研修導入時の解剖学的な内容に対する自由記述の感想は、無いに等しい事に対して、グループワークやデモンストレーションなどの体感的感想は非常に多く挙がっている。アクティブ・ラーニングを取入れた学修方法に効果的であることがわかる。

経験年数や他職種が異なる研修では、意見が集約しにくく限られた時間の中では、進行の妨げになる場合もあるが、経験値が少ない職員と中堅職員が交わることで、互いの視点の違いや他者の考えを傾聴することで、自分の支援内容に気づくという最大なる効果がある。このよ

うな学修方法は、両者のスキルの向上に繋がるといえる。

2. 当事業の有効性の考察

以上、大きく5点について現在の課題を挙げてきた。概観すると、介護施設は多様な人材の集団であり、集結するとそのマンパワーは多大であり、ベクトルを合わせれば施設の課題解決には大きな原動力となる。その反面、閉鎖的な部分も多く、見えない課題も山積し、状況変化しないまま悪循環となる可能性もある。このような状況下で、外部から出向くアウトリーチ的な教育支援は、個人そして施設全体の介護を見直す機会となり、職員の意識改革や課題解決、さらに知識・技術の修得には効果的といえる。

介護現場では、当事業以外に、セミナー研修や多くの職能団体が外部研修を行っている。しかし、現実には職場の人員の問題により、外部研修に参加することは難しい。その為、講師が直接出向く施設研修は、実施者側の労力は伴うが、施設にとれば有益な機会となり、良い学修環境の提供となる。

限られた時間の中で、より多くの情報提供や効果的な教育支援の実践が求められ、如何に専門的内容を受講者にわかりやすく、どのような構成にし伝えていくかも重要といえる。

本来ならば受講参加者の専門性や教育経験に応じた教育支援方法が最善と考えるが、そうでない状況下では、教育支援を提供する側が柔軟に対応することが望まれる。一方的な講義形式では受講生が置き去りになることもあり、能動的な学修の提供と、その学修の中でフィードバックされた課題を、その後施設内で精査する査察的学修へ繋げる働きかけが必要である。

経済産業省が掲げている、社会人基礎力（アクション・シンキング・チームワーク）¹⁰⁾には、基礎学力・専門的知識が大きく関わっているとされている。これらは社会的・職業的自立のための汎用的能力育成の向上には欠かせないものといえる。施設研修において、これらを効果的に取入れた能動的学修方法は、職員各自の意識向上だけでなく施設全体に大きな成果をもたらすといえる。

VI. ま と め

研修参加者の教育経験に応じた研修実施が最善ではあ

ることはいうまでもないが、施設によっては、限られた職員数で利用者支援を行っている所も多くある。小規模型施設こそ、施設全職員が顔を合わせ職種関わらず、連携しながら介護実践していることも推測できる。職員数が揃っていても利用者のBPSDが問題となる施設や、資格保有者こそ少ないが、利用者に寄り添い丁寧な支援を心がけ実践し、BPSDは、僅かという施設もある。この違いはどこにあるのか。そこに、やはり福祉・介護の本質が見えてくるのではないか。それでは、福祉・介護の実践には、知識がなく心があれば良いのかと言うと、やはりそうではない。科学的根拠の基に実践する介護こそが利用者の満足となり、それが施設評価や職員満足度となり、それこそが介護業界全体の質の向上に繋がるものだと考える。介護を実践していくうえで職員の心と知識のバランスこそが利用者満足度に繋がることは忘れてはいけない視点である。

それならば、どのような教育支援を行っていけばよいのか。介護の実践方法は多くの方法論や介護を楽に行える便利な道具も開発されてきている。しかし、どんな方法であっても利用者不在な考え方となつてはいけないことは当然である。利用者中心と言うならば、それに対応するだけの職員のスキルの向上は欠かせないのである。それでは、方法論やスキル論が教育支援の中心になってよいのか。そこも、やはり利用者に関わる人材を如何に磨いていくかが課題である。教育支援は、一方だけの努力では当然、結果はでない。各施設目標や理念に照らし合わせ実践する必要があり、一貫したものとならなくてはならない。教育支援するうえで欠かせないことは、利用者一人ひとり違うように、職員それぞれに社会性や個別性があることを十分に理解し支援していくことが重要である。

互いを理解する視点と介護の専門的視点を両方兼ね備えた施設風土をつくる必要があると、何よりも福祉・介護職員として求められる資質・能力を磨くための施設全体の教育力向上こそが、利用者満足度＝職員満足度に繋がるのではないかと考える。

VII. 今後の課題と展開

文部科学省・中央教育審議会答申（2011）によると社

会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度として、「基礎的・汎用的能力(人間関係形成・社会形成能力、自己理解・自己管理能力、課題解決能力。キャリアプランニング能力)」¹¹⁾とある。

いずれも社会人・職業人として生涯にわたって必要となる能力であり、教育支援を行うなかで、いかに資質の向上に結びつけるかが重要課題である。今後、さらに介護人材の個人の問題・課題意識の有無について焦点をあて、訪問研修が個々の意識にどのように変化をもたらしたのかという点も考察を行うことを検討したい。

福祉・介護現場は、隠れた資質を持ち合わせた人材の宝庫であり、それらをどのように磨き活用していくかが施設運営では重要である。確かな資質を持った福祉・介護職員の教育支援のあり方への学修内容を精査しつつ、より豊かな人材育成ができる方向性を研究する必要があると考える。

VIII. おわりに

本研究に至った経緯に、本学赴任前の他県養成校でも同事業に携わっていたことが理由の一つであり、今年度初の岡山県での取り組みであった。各県それぞれの取り組みの違いを改めて知り、当事業の可能性を検討する必要性こそが介護人材の将来に繋がると感じたことも大きい。

全ての研修での限定こそできないが、研修受講対象者に焦点を当てたプログラムの構築が求められていることは、過言ではない。実際に訪問研修を行っていく中で、現場管理者達の多大なる努力も十分に感じられ、介護人材の育成には、大きな枠組みも必要ではあるが、現場で働く福祉・介護人材の状況に即した柔軟な教育支援のあり方を、今後さらに再検討することが、介護業界の全体の底上げと成り得ることが示唆されたことは、大きな収穫であった。

より充実した事業とするために、現場努力だけでなく養成校の教員として微力たりとも使命を全うし、研究を重ねることで、介護人材の課題やその対策、方向性等を今後も十分検討する必要があると考える。

〈付記〉

当研究にあたり、質問紙やインタビューに快く、ご協

力いただいた岡山県内各施設の方々に深く感謝の意を表します。大変お世話になりました。

【文 献】

- 1) 厚生労働省 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 (参考資料3)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000075030.html> (2017-3-8アクセス)
- 2) 厚生労働省 4福祉・介護人材確保対策
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2015/02/d1/tp0219-08-02p.pdf> (2017-3-8アクセス)
- 3) 厚生労働省 介護人材確保について全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000115521.html> (2017-3-8アクセス)
- 4) 厚生労働省委託事業キャリア形成支援専用メールマガジン キャリア道キャリア塾 (2016年3月号)
http://www.career.javada.or.jp/id/career/contents/code/mailma_c001_201603#tt (2017-3-8アクセス)
- 5) 岡山県ホームページ 平成28年度キャリア形成訪問指導事業
<http://www.pref.okayama.jp/soshiki/32/index-2.html> (2017-3-8アクセス)
- 6) 平成28年度岡山県福祉・介護人材確保推進事業 事業内容・実施概要・実施要領
- 7) 介護福祉教育NO.41大倉義文他：介護福祉士人材養成教育におけるジェネリックスキル評価の意義 pp56-67, 日本介護福祉士教育学会中央法規2016
- 8) 無藤 隆：無藤 隆が徹底解説学習指導要領改訂のキーワード pp87-89, 明治図書出版株式会社2017
- 9) 文部科学省・中央教育審議会答申：「学士過程教育の構築に向けて」2008
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm (2017-3-8アクセス)
- 10) 経済産業省報告：社会人基礎力に関する研究会－中間取りまとめ－経済産業省2006
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/chukanhon.pdf> (2017-3-8アクセス)

- 11) 文部科学省・中央教育審議会答申：「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」
2011
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm (2017-3-8アクセス)
- 12) 文部科学省：「資料7：基礎的・汎用的能力の明確化とその育成について」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo10/shiryo/attach/1278415.htm
(2017-3-8アクセス)
- 13) 学校法人産業能率大学総合研究所：「人材育成の現状と課題 第1回 人が育つ職場とは？」
<http://www.hj.sanno.ac.jp/cp/page/7708>
(2017-3-8アクセス)
- 14) 教育におけるコンピテンシーについて
OECD「PISA調査」の基本概念
旺文社教育情報センター2005
<http://eic.obunsha.co.jp/resource/topics/0510/1002.pdf> (2017-3-8アクセス)
- 15) 公益社団法人日本看護協会
http://www.nurse.or.jp/nursing/jyunkangoshi/news_161107.html (2017-3-8アクセス)
- 16) みんなの介護ニュース【特集】超高齢社会の「今」
がわかるニッポンの介護学 第115回・226回
<http://www.minnanokaigo.com/news/feature/>
(2017-3-8アクセス)
- 17) 公益財団法人介護労働安定センター
平成27年度介護労働実態調査
http://www.kaigocenter.or.jp/report/pdf/h27_roudou_genjyou.pdf (2017-3-8アクセス)
- 18) 田中博一：介護福祉士のグランドデザイン
「明日の介護福祉士資格と人材確保・育成」
中央法規2014

