

福祉人材育成の動向

—「キャリアアップ」の仕組みの構築へ向けて—

What is required in training staffs who work in social welfare section?

濃添晋矢

NOZOE Shinya

ライフステージ・悠トピア

Lifestage-Utopia

Key words: staff training, training system

1. はじめに

近年、少子・高齢社会の進展等により社会福祉サービスの需要が増大・多様化し、サービス提供の根幹である福祉人材の育成についても必要性が認識されるようになった。人材確保・育成に関する国の指針も示され、それに伴って様々な提言や調査が行われてきた。今回の発表では、ここ 20 年ほどの福祉人材の育成についての動向を確認し、今後に向けて必要なことを検討する。

2. ここ 20 年ほどの国の施策等

1) 社会福祉関連審議会による意見具申等：1989 年、社会福祉関係三審議会により「今後の社会福祉のあり方について」が意見具申され、この中で「福祉の担い手の養成と確保」の必要性が指摘された。また、1998 年には中央社会福祉審議会から「社会福祉基礎構造改革について（中間まとめ）」が発表され、この中では「質と効率性の確保」に関連して、福祉の担い手となる適切な人材の養成・確保に加えて、サービス提供者の専門性の向上、専門職の役割および位置付けを明確にする必要性が指摘された。また、人材養成・確保に向けて、安定した職場づくりの重要性や職員処遇の充実、働きながら資格がとれる仕組み等、より具体的な提言がなされた。

2) 人材育成に関する行政の指針：国の審議会によって社会福祉のあり方についての検討がなされる中、1992 年にいわゆる「福祉人材確保法」が成立し、これに基づいて 1993 年に「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（いわゆる「旧福祉人材確保指針」）が告示された。ここでは人材育成に関して職場研修の重要性や生涯にわたる研修体系の確立の必要性が指摘された。2007 年に指針は見直され、いわゆる「新福祉人材確保指針」が告示された。ここでは、新たに「キャリアアップ」の仕組みの構築の必要性が明記された。

3) 介護職員処遇改善交付金：リーマンショックとそれに続く世界的な不況への経済危機対策の一環として、介護分野における雇用の創出・人材養成につなげることを目的に「介護職員処遇改善交付金」の制度が 2009 年に導入された。これは国費を介護職員の賃金アップに充当するという制度であるが、2010 年には「キャリアパス要件」が追加され、交付金受給にあたっては職員のキャリア形成についての体制整備等、人材育成についての計画が求められることになった。

3. 社会福祉協議会の調査・提言等

様々な国の施策を受けて全国・各都道府県の社会福祉協議会などが福祉人材の確保・育成についての調査を行い、人材育成について

のモデルも提示された。そのうち全国社会福祉協議会は以下の 2 つの調査を行って福祉現場での人材育成の現状を明らかにし、人材のキャリアアップのモデルについても提言を行った。

1) 「社会福祉施設の人材確保・育成に関する調査（全国社会福祉協議会, 2008）」：福祉施設における人材確保・育成における課題について 6,853 法人（有効回収数 2,676 件）を対象に行われた本格的な調査で、人材育成については、事業理念の共有促進、リーダー人材のレベルアップ、適切な研修、労働環境の適正化等の必要性が指摘された。

2) 「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（全国社会福祉協議会, 2009）」：職員の能力段階、経験年数に応じて研修のステップを設けることでキャリアアップを図るという提言がなされた。また、価値・倫理、福祉・介護サービス提供、専門能力の開発という研修の基本的なフレームワークも提案された。

4. 今後に向けて

福祉人材の育成について、ここ 20 年ほどの動向から、今後に向けて検討が必要と思われる論点を以下に記した。

1) 育成の具体的技術の蓄積：これまでの指針や提言等を見ると、理念やモデルといった概念的な内容がほとんどであり、育成の具体的な技術への言及は少なかつた。それらを受けて実際に現場でどのような育成プログラムを組んでいくか、何をどのように教えていくか、具体的な技術の蓄積はこれからであろう。育成の核となる職場研修の枠組みとしては OJT・OFF-JT・SDS がある（宮崎, 2009 など）。特に中心となる OJT の技術についての開発と共有化が待たれる。

2) 利用者へのサービス向上との関連性の検討：人材育成の最終的な目標は、利用者へのサービス向上にあることは言うまでもない。しかし、人材育成の現状は研修の「形」に重きが置かれている印象である。例えば人材育成と利用者の QOL 向上の関連性を探るなど、人材育成がサービス利用者に対し、どのようなサービスとして具体的に還元されたかどうか検証していくことも求められよう（濃添, 2012）。

3) 「キャリアアップ」についての検討：キャリアアップの必要性が叫ばれながらも、何がどうなればキャリアアップなのかは不明確である。社協（2009）も指摘しているように、福祉サービスのスキル獲得の過程を可視化するとともに、獲得されたスキルを担保する業界内横断的なシステムの構築が必要である。