

職場教育における介護職員の育成の現状と課題

一介護人材の多様化を背景に一

○ 同志社大学大学院博士後期課程 氏名 李 姍姍 (会員番号 010460)

キーワード：職場教育 介護人材 多様化

1. 研究目的

日本における介護人材の不足は深刻な社会問題であり、その解消は喫緊の課題となっている。政府は介護人材の確保にあたっては、介護未経験者を含む多様な人材の参入を促進し、介護人材のすそ野を広げる方針を打ちさしている。第32回介護福祉士国家試験合格発表合格者の内訳受験資格別とみると、養成施設ルートの合格者は全体の8.2%、実務経験ルートの合格者は81.6%を占めており、介護福祉士受験者の多くが実務経験ルートによって資格を取得している実態である。

一方、政府は人材確保策の一環として、外国人介護労働者の受け入れを推進している。2008年には「外国人介護職員受け入れ制度」がスタートした、2015年の技能実習制度改正、2019年の特定技能制度創設により、外国人が介護職として働く機会が拡大している。今後、技能実習生や特定技能制度を活用し、現場での実践を通じて介護福祉士資格を取得する外国人介護労働者の割合が増加すると予測される。

以上のような流れを受けて、介護現場での経験を積みながら専門性を高めるという実践的な教育の重要性がこれまで以上に高まっている。現在の職場で行われる研修には、大きく三つに分類される。すなわち、OJT (On-the-Job Training：職場内研修)、OFF-JT (Off-the-Job Training：業務を離れて行う研修)、およびSDS (Self-Development Support：自己啓発援助制度)である。このような研修制度に加え、介護現場という職場が「教育の場」として果たすべき役割についても、より一層の検討が求められている。

本研究では、まず「職場教育」という概念の定義を整理したうえで、介護現場における人材の育成の実態を踏まえ、職場教育に関する課題を明らかにすることを目的とする。さらに、介護人材の多様化が進む現状を踏まえ、高齢者福祉施設における職場教育のあり方についても検討を試みる。

2. 研究の視点及び方法

本研究では、多様な背景をもつ介護人材が介護現場へ参入するに至った制度的・社会的背景を明らかにするとともに、その多様性が職場教育に与える影響に着目する。具体的には、未経験者を含む新規参入者やの外国人介護労働者増加という状況を踏まえ、職場における教育・育成体制がどのように対応しているのか、またどのような課題が存在しているのかを検討する。介護人材の多様化を背景に、職場教育のあり方を検討することを本研究の視点とする。

研究方法としては、文献研究の方法に基づき、系統的な文献検索を採用する。その手順を参考しながら、網羅的な文献検索を行う。主な検索データベースは、CiNii Research、国立国会図書館のデータベース、J-STAGEであり、検索キーワードとしては「介護人材/人材育成」、「介護職員/OJT」、「介護職員/職場研修」、「介護職員/キャリアパス」、「外国人/介護人材」を用いる。検索結果からは、タイトルが重複した論文や解説、総説、会議録、特集、新聞記事などの学術論文以外の文献は除外する。また、養成校における教育や介護福祉士資格制度に関する研究のうち、施設内での教育や研修に言及していない論文を対象外とする。最終的に選定された論文は「職場教育における現状」と「職場教育における課題」という二つの観点に基づいて整理する。また、それぞれを「研究方法」と「結果」に分類し、職場教育に関する課題を抽出する。

3. 倫理的配慮

本研究では公表されている文献資料を用いて行うものであり、個人情報等の配慮を要する情報は扱っていない。また、分析にあたっては日本社会福祉学会研究倫理規程を遵守して行う。なお、利益相反（COI）は存在しない。

4. 研究結果

多くの先行研究では、「育成」、「教育」、「研修」といった用語が用いられ、主にOJT（On the Job Training：職場内研修）という教育方法に注目してきた。まず本研究では、関連用語の定義を確認したうえで、介護人材における「職場教育」の概念を検討する。

先行研究によれば、介護現場では新人や未経験者に対する研修や勉強会などのOJT（On the Job Training：職場内研修）が実施しており、これらは職員の知識・技能の向上に寄与していることが明らかとなっている。実際に、介護職員側からもこれらの取り組みに対して一定の有用感が認識されており、人材育成の手段としての有効性が報告されている。しかし一方で、人員不足の影響により、研修を受ける時間や機会を十分に確保できない現状も指摘されている。特に中途採用者が多く、採用時期のずれや、職員ごとの経験・価値観・知識にばらつきがあることで、個人のキャリアや能力に応じた指導が難しく、効率的な研修を実施することが困難であるという課題も浮かび上がっている。

さらに、外国人介護労働者は、日本語能力に関しても、最低限の日常会話レベルが要件とされるものの、職場で必要とされる読み書き能力や専門的な用語の運用能力に関する基準が明確に定められていない。このような言語能力の不足に加え、価値観や文化的背景の違いが原因となるコミュニケーション上の摩擦が、職場での人間関係構築や外国人労働者の職場定着を妨げている。また、業務内容は主に基礎的な介護業務に留まっており、認知症ケアなどの専門的支援や外国人介護労働者への教育といった専門職としての役割は十分に発揮されていないのが実情である。加えて、外国人介護労働者のキャリア形成を支援する具体的な仕組みも未整備であり、多くの外国人介護労働者が介護職を一時的な就労機会と捉え、長期的な職業キャリアとして認識していない傾向がみられる。

本研究では、以上の現状を踏まえ、これらの課題を「職場教育の構造的な課題」、「外国人介護労働者に関する特有的課題」を分類し、それぞれに分析する。

5. 考察

本研究では、介護現場における職場教育の現状を分析し、「職場教育の構造的な課題」と「外国人介護労働者に関する特有的課題」という二つの側面から整理したうえで検討を行う。人手不足や人材の多様化により、教育プログラムの標準化や見える化を図ることが求められる。教育の質を担保するためには、教育の質を担保し、継続的な育成を可能とするためには、指導者に対する教育スキル向上の支援や、客観的な教育評価の仕組みの整備が重要となる。外国人介護労働者に対しては、言語・文化・キャリア形成を含む包括的な教育支援体制の確立が不可欠である。

以上を踏まえ、介護職場を単なる労働の場ではなく、多様な人材が能力を発揮・成長できる「教育の場」として機能させる環境の構築が求められる。