

論 文

現場指導者が認識する介護雇用プログラムの現状と課題 —プログラム開始から1年4か月経過後のインタビュー調査の分析—

河内 康文

—抄 録—

本研究は、現場指導者が認識する介護雇用プログラムの現状と課題について実証的に明らかにすることを目的としている。研究方法としては、9名の現場指導者を対象に個別インタビュー調査を実施した。

分析結果から、現場指導者は、介護人材確保に関連する介護雇用プログラム生の就職に着目していることが明らかになった。同時に、事業所が卒業後のプログラム生に就職を希望しているにもかかわらず、プログラム生は所属する介護事業所に就職しない可能性を示唆するデータが得られた。

このことは、プログラム生が社会人としての体験を踏まえ、事業所を選択決定している可能性が考えられる。これら社会人経験者の特性や介護人材確保という事業の特性を踏まえ、行政、介護現場、プログラム生、養成校の連携という視点に立った介護人材確保の方法の検討および実践が必要になると考えた。

キーワード：介護雇用プログラム，介護人材確保，社会人経験者，現場指導者

I. 研究目的

2011年の1月30日に国立社会保障・人口問題研究所が日本の将来推計人口を5年ぶりに改訂した（国立社会保障・人口問題研究所2011）。その結果によると、わが国の高齢人口は、いわゆる団塊の世代が65歳以上になる2012年に3,000万人を超えると予想されている。さらに、2020年には、3,612万人に増加し、その後しばらく緩やかな増加期になりつつも、2042年には、3,878万人でピークを迎えるとされている。2060年には、老年人口の割合が39.9%となり、国民の2.5人に1人が65歳以上の高齢者となる社会の到来が予測されている。

一方で、戦後一貫して増加を続けた生産年齢人口は、1995年の8,726万人がピークとなる。しかし、2010年には、8,173万人と減少を続け、

2060年に4,418万人になることが見込まれている。年少人口についても、1980年代前半の2,700万人規模から2015年に1,500万人台へと減少することが予想されている。さらに、その後も減少が続き、2046年には1,000万人を割り、2060年には791万人の規模になるものと推計されている。すなわち、高齢者人口は増加し、労働力人口は減少していく推計である。この結果と関連して、要支援・要介護認定者の増加も予想され、同時に介護人材の確保が必要になる。厚生労働省によると、2008年の介護職員数は、128万人であるが、団塊の世代が75歳以上になる2025年には、212万人～255万人の介護職員が必要になると予想されている。そのためには、今後毎年5万人～7万人程度の介護職員を増加させていくことが必要となる（厚生労働省2011）。

労働力人口が減少していくなかで介護人材を安定的に確保していくためには、その要因が少子化ゆえ、若年層に期待することが困難である。このような動向のなかで、厚生労働省

受付日：2012. 9.24 / 受理日：2013. 1.21
今治明德短期大学

は、1) 介護現場を魅力的な職場としていくこと、2) 潜在的有資格者の復職支援、3) 子育てが一段落した主婦層、4) 他産業から介護職へ転職を目指す人、5) 社会貢献に関心のある定年退職者、など介護で生涯働き続けることができる職場環境づくりを土台としつつ、多様な経歴の人が介護の仕事に参入するための整備が必要であるとしている(厚生労働省 2011)。

このように、介護人材の不足が懸念されているなか、2008年のリーマンショック以降、雇用情勢は不安定である。こうした急速な景気悪化に対応するため、国は介護人材の不足に目をつけつつ、雇用対策を打ち出した。具体的に介護領域に関連した雇用対策としては、2009年1月に緊急雇用創出事業における離職・失業者訓練として、介護福祉士養成とホームヘルパー養成を組み入れた。さらに、2009年10月23日にも緊急雇用対策を取りまとめている。そこでは、介護領域における雇用に対して積極的な推進が取り上げられ、「『働きながら資格をとる』介護雇用プログラム」が創出されている(厚生労働省 2009)。

介護雇用プログラムは、介護現場で働きながら養成校で学ぶという前例のない試みである。養成校やプログラム生に対する実態調査はあるが(日本介護福祉士養成施設協会 2011; 日本介護福祉士養成施設協会 2012)、介護現場の実態は、十分に明らかになっていない現状がある。介護雇用プログラムは、交付金に基づく時限的な事業であるゆえ、事業の終了が予定されている。したがって、これらの動向を研究として記述しておくことは、意味があると思われる。加えて、介護現場における介護雇用プログラムの現状と課題を明らかにして、課題解消の方法を提示できれば、より質の高い介護福祉士の養成や介護人材の確保がより可能になると考えたことが研究の目的としてある。

また、調査対象を現場指導者にした理由も記しておきたい。プログラム生に対する指導者は、介護雇用プログラムに参加する事業所選定の審査基準となっている。そのため、実質的には、各事業所に配置されて、その指導にあたってい

る。すなわち、現場指導者は、介護現場においてプログラム生と直接かかわっている。そこで、実際にプログラム生に指導者として関わる現場指導者の認識を明らかにすることによって、介護雇用プログラムの介護現場の実態をより明らかにできると考えた。

ちなみに、筆者らは、現場指導者の認識を明らかにするために、介護雇用プログラムにおける事業初期の現場指導者の認識と対応について10名の現場指導者に対してインタビュー調査を実施し、その結果を報告した(河内 2011; 河内・宮上 2012)。その先行研究においては、プログラム事業が開始されて4か月から5か月が経過した時点の現場指導者の認識を明らかにしている。結果は、たとえば、プログラム事業開始から間もないことに加え、前例がない事業のためにどのようにしたら良いのかどうかかわらないといったように、現場指導者にはとまどいが認識される傾向にあった。本論文は、その継続調査にあたるものである。調査対象者は、同じ現場指導者である(現場指導者のうち1名は、職場を異動したため9名が対象になる)。時系列としては、プログラム事業開始から、1年4か月から1年5か月が経過した時点である。

II. 調査の概要

1. 調査目的

本調査は、介護雇用プログラムに参加する介護事業所の現場指導者を対象とし、事業開始から1年4ヵ月経過後に現場指導者が認識する介護雇用プログラムの現状と課題を実証的に把握することを目的とする。

2. 調査対象

A県において介護雇用プログラムに参加する介護事業所の現場指導者9名を対象にした。データの偏りが少なくなるように、なるべく異なる介護事業所を選定した。表1に示すように、実践現場における経験は、14年～31年と広範

である。また、全ての現場指導者が管理職としての役職に就いている（表1）。

表1 インタビュー対象者（現場指導者）の特性

名前	年齢	性別	役職	資格	経験	事業種別
A	50代	女	介護係長	介護福祉士	31年	介護老人福祉施設
B	30代	女	介護係長	介護福祉士	18年	介護老人福祉施設
C	30代	男	介護課長	介護福祉士	19年	介護老人福祉施設
D	30代	女	介護部長	介護福祉士	14年	介護老人福祉施設
E	30代	女	介護部長	介護福祉士	14年	通所介護
F	50代	女	看護師長	看護師	21年	介護老人保健施設
G	50代	女	看護師長	看護師	26年	通所リハビリテーション
H	30代	男	介護主任	介護福祉士	15年	通所介護
I	40代	女	看護師長	看護師	23年	介護療養型医療施設

3. 調査方法

本研究は、先行研究が少ないという状況のなか、未だ明らかになっていない実態を浮きぼりにすることを目的に質的調査を選定した。具体的な調査方法は、インタビューガイドを作成し、そのガイドに基づき半構造化インタビューを採用した。インタビューガイドの内容は、プログラム生の捉え方、プログラム生に対する具体的な指導方法、プログラム生に対する具体的な指導方法の効果、介護雇用プログラムに関して感じていること、である。インタビューの際には、調査対象者になるべく自由に答えてもらうように努めた。インタビューの内容は、対象者の許可を得たうえでICレコーダーに録音した。また、インタビュー時に観察された内容は、メモに残しデータ作成の参考にした。

4. 調査期間

調査期間は、2011年8月17日～9月21日までの約1カ月間実施した。面接時間は、30分～60分を原則とした。すべて各対象者の事業所を訪問した（合計インタビュー時間5時間27分、1人平均36分）。

5. 分析手法

調査対象者から得られたデータは、逐語録として整理した。その逐語録をもとに要約カード331枚および47のサブカテゴリーを作成した。分析は、KJ法を参考にして、17のカテゴリーと3項目を生成した。さらに、カテゴリーの関係について比較、検討を行いながら、介護雇用プログラムにおける現場指導者の認識モデルを作成した。

6. 倫理的配慮

調査対象者には、調査参加の意思を確認し、筆者から研究概要及び研究目的についての説明を行ったうえで同意を得た。インタビューによって得られたデータは、データの機密性、匿名性、得られた結果の公表について文書により明示し同意が得られた。なお、インタビュー調査に関する一連の手続きは、高知女子大学社会福祉研究個人情報保護・倫理審査委員会に申請し、承認を得た（第178号、平成22年6月28日付）。

III. 調査結果

まれる17のカテゴリーについて、表2の上から順に説明を加えていく。

データ分析によって抽出された、3項目に含

表2 インタビューから抽出された現場指導者の認識カテゴリーの分類

項目	カテゴリー	サブカテゴリー
介護人材の確保	介護人材の量的確保	介護人材の不足
		人材確保の一方法
		年度ごとに人が増えてありがたい
	介護人材の質的確保	卒業後は、即戦力としての期待がある
プログラム事業の課題	学生の受け入れ経験が少ない	受け入れ経験が少ないため、学生のレベルを把握できない
	不規則な勤務体系	中途半端な出勤で困る
		職員としての戦力にならない
		利用者の個別性理解が難しい
	プログラム生の位置づけのあいまいさ	職員としての位置づけ（指導者の上司）
		職員としての位置づけ（現場指導者）
		アルバイトとしての位置づけ（現場指導者）
		学生/実習生としての位置づけ（現場指導者）
		職員としての位置づけ（介護職員）
		学生/実習生としての位置づけ（介護職員）
	人手不足で教育の時間がとれない	プログラム生の教育に時間がとれない
	プログラム生の業務は雑務が中心	物足りなさを感じるプログラム生
		プログラム生は必要人員に入っていない
	介護職員との関係	位置づけが異なるためコミュニケーションが困難
		ねたみの対象となる
	年齢が上の人への対応	年上のプログラム生への指導が困難
	社会人経験者としての一定水準に満たない	挨拶ができない
		仕事に来ない
		社会人としての常識がない
		社会人を経験しているからこそ難しい
介護職の職業倫理は、一から学ぶ必要がある		
前職の経験を根拠に発言されると困る		

	養成校との連携	授業内容を知りたい	
		授業態度を知りたい	
		養成校と施設の統一した指導が必要	
		事業の継続性がないので連携が困難	
	質の高い人材を面接で見極めることが困難	面接でプログラム生の人間性を見極めることが困難	
		面接で質の高い人材を見極める技術が必要	
	プログラム生の就職	優秀な人材は就職してほしい	
		勤務態度が悪いので就職してほしくない	
		勤務施設に就職するという意識が少ない	
		卒業後は、1年～2年働くのを前提にしてほしい	
	プログラム生への期待	2年目としてのプログラム生	慣れてきたので表情が良い
			1年目よりも生活支援技術が向上している
社会人経験者としてのメリット		挨拶ができる	
		目的がしっかりしている	
		接遇の技術が身につけている	
介護現場の活性化		根拠を学んでいるので気づきが多い	
		養成校での学びを導入できる	
		職員が慣れでやってきたことを考えなおす機会になる	
長期休暇の効果		業務が理解できる	
		プログラム生に自信がついてくる	
		職員との人間関係が良くなる	

1. 介護人材の確保

1) 介護人材の量的確保

介護雇用プログラムの事業の目的は、介護人材の確保である。「人材不足を一番に考えた(4-1)」、「人材確保の方法として期待できる(4-3)」というデータがある。また、「1人の目が増えるだけで随分違うと思っている(2-8)」、「各年度プログラム生が増えることは、人手不足の現場にとってありがたい(2-27)」というデータがある。ここでは、介護人材の確保という意味と日中1人でも多く人材がいれば、現場の利益になるという意味が示されている。

2) 介護人材の質的確保

介護雇用プログラム事業は、働きながら学ぶという試みである。そこで、「学校での勉強と施設での経験によって、質の高い人材を求めている(1-2)」、「即戦力の期待ができる(4-2)」という介護人材の質的確保を期待するデータが得られた。

2. プログラム事業の課題

1) 学生の受け入れ経験が少ない

プログラム生は、職員として雇用されている。しかし、実態は、養成校で学ぶ時間が長い。その意味では、実質的に学生という特徴も

有している。そこで、「実習を受け入れていない事業所は、学生のレベルを把握しにくい（4-79）」、「ボランティアや実習で学生にかかわる機会が少ない指導者は、職員とはこういうものだという感覚が強くなる（4-80）」という。現場指導者や介護職員は、プログラム生に対して養成校で学ぶという学生という特性を把握しているかどうかによって認識が変わってくる可能性を示唆している。

2) 不規則な勤務体系

現場指導者は、プログラム生の不規則な勤務体系がとまどいとなっている。「1日2時間の勤務ではあまり身になっていない（1-26）」、「職員のようにといっても、現場にいる時間が少ないために難しい（1-50）」、「土曜日に4時間の勤務では、プログラム生の人間性を把握できない（2-24）」、「指導者は、プログラム生の勤務が不規則なために目標設定をどこにおいて良いのかわからない（7-16）」という状況にある。これらのデータから導き出される課題は、限られた勤務体系のなかで、いかに効果的な指導ができるかという点であろう。

3) プログラム生の位置づけのあいまいさ

現場指導者は、プログラム生の捉え方において認識が異なっている。たとえば、「アルバイトとして捉えている（1-51）」、「職員として捉えている（2-6）」、「実習生レベルの位置づけ（3-9）」、「職員というよりは、実習生です（5-9）」、「プログラム生の位置づけは、実習生です（7-4）」というデータである。

ところで、「上司からは、職員としてしっかり指導をするように言われている（7-6）」という現場指導者の上司の認識がある。また、「職員も学生が来ていると思っている（1-65）」、「職員がプログラム生を学生として捉えている（3-16）」、「スタッフは、ここの職員として位置づけている（6-3）」という介護職員レベルの認識がある。

このように、現場指導者の上司と現場指導者レベルと介護職員レベルでの認識も違いがある。事業上での位置づけは、職員としての雇用である。ただ、不規則な勤務体系ゆえに実質は、

職員のように現場で勤務をしていない。そのため、それぞれの職種レベルで認識に差異が出てくると考えられる。

4) 人手不足で教育の時間がとれない

現場において慢性的な人材不足の場合には、「人手不足により、プログラム生の教育に時間がとれない（5-12）」、ことがある。現場指導者は、プログラム生に対して、現場教育が必要であると認識しているが、人材不足のために難しいという実情がデータとしてある。

5) プログラム生の業務は雑務が中心

プログラム生の業務は、「食事介助が業務内容（1-25）」、「清掃や洗い物の雑務をしている（4-7）」というように雑務が中心になっている。そして、「職員としてプラス、マイナスという考えはない（3-9）」という。つまり、そもそもプログラム生は、職員としての必要人員に入っていない。そのため、プログラム生は、「物足りなさもあつたのかなあ（7-27）」という可能性がある。プログラム生は、不規則な勤務体系や人手不足で教育の時間がとれないことを背景に、雑務が中心になると考えられる。

6) 介護職員との関係

介護職員からは、「いいよね、自分らは、働いて介護福祉士をとるのに（4-49）」というねたみの声がある。また、ねたみは、「働いて2~3年で介護福祉士国家試験が近い職員に多い（4-50）」という。加えて、「職員とプログラム生の関係がうまくいっていないとねたみの声のでやすい（4-53）」。もちろん、プログラム生は、「ねたみがある職員となじみづらい（4-51）」状況になる。

7) 年齢が上の人への対応

プログラム生は、現場指導者よりも年齢が高い場合がある。そのため、「20歳代と40歳代では、伝え方を変えないといけない（4-68）」、「年上のプログラム生には、人生の先輩として言葉を選ばなくてはならない（4-67）」という気苦労が生じてくる。一方で、社会人という特性を活かして「普通はこれは正解でしょうか、不正解でしょうかと聞かれる時点で気づく（4-70）」というような社会人に対する指導技術

のデータが抽出された。

8) 社会人経験者としての一定水準に満たない

社会人の経験があっても、一人ひとり、多様性がある。「良く休む(8-4)」、「あいさつする常識もない(9-5)」、「注意したが聞き入れようとしなない感じがある(9-12)」、「何回言っても変化がない(9-15)」である。さらに、「前職の経験を根拠に発言されると困る(8-9)」、「社会人を経験していたから難しい(5-6)」ケースがある。よって、「介護職の職業倫理は一から学ぶ必要がある(7-13)」という。

9) 養成校との連携

現場指導者の認識のなかには、「施設と学校の情報交換がどのようにしたらできるのか悩んでいる(4-43)」ケースがある。具体的には、質の高い人材かどうかを把握するために、「学校での授業に取り組む姿勢・態度を知りたい(2-21)」がある。また、養成校で学んでいることと介護現場の介護内容がかけはなれていると効果的な教育とはいえない。しかし、「指導者は、学校での講義の内容が今どのあたりまで進んでいるのか把握できていない(7-24)」。そこで、授業内容と現場の介護内容の連携により、一貫した教育が必要になる。ただ、「制度が続けば、学校との連携を考えていきたい(4-48)」というように制度の継続性が連携を困難にしていることを示唆するデータもある。

10) 質の高い人材を面接で見極めることが困難

面接時は、質が高いと思っていた人材が、適性に欠けていたり、社会人としての一定水準に満たなかったりするケースもあるだろう。その場合には、「面接で質の高い人材を見極める技術が必要になる(8-13)」。ただ、「一回の面接でプログラム生の人間性を見極めるのは難しい(8-12)」という実情がある。

11) プログラム生の就職

介護事業所が介護雇用プログラムに参加する目的は、人材確保にある。つまり、「施設に就職しなければ、事業所のメリットがない(1-61)」。よって、もちろん「優秀な人材なら継続して働いてほしい(2-1)」。一方で、「勤

務態度が悪いので就職は100%ない(8-6)」というデータが得られた。

また、優秀な人材であっても就職するかどうかは、プログラム生の意思が影響する。たとえば、「プログラム生が就職をしませんと言ったので衝撃を受けた(4-28)」というデータがある。したがって、優秀な人材の場合には、「卒業後は、1~2年働くのを前提にしてほしい(4-30)」というニーズが現場指導者にはある。

3. プログラム生への期待

1) 2年目としてのプログラム生

プログラム生は、1年目よりも2年目の方が介護現場に「慣れてきたので表情もよく仕事をしている(7-30)」。さらに、「初期に比べると学習や実習が理解できて、生き生き仕事をしている(6-18)」という。

2) 社会人経験者としてのメリット

社会人として仕事などを経験すると、「社会人として年相応のものを身につけている(2-9)」、「社会人は、挨拶などの常識がある(4-13)」、「接客業をしていたので、接遇が良い(7-31)」がデータより得られた。社会人を経験しているからこそそのメリットが現場指導者の認識より抽出された。

3) 介護現場の活性化

プログラム生は、「学校で根拠を学んでいるので気づきが多い(4-63)」という。したがって、介護職員も「知識や技術がないと教えられないので、プログラム生を教えること介護職員の質が高まる(4-59)」ことがある。また、「プログラム生から学校の情報が入るメリットがある(6-11)」というデータが得られた。

4) 長期休暇の効果

長期休暇は、不規則な勤務体系がなくなり、介護業務が「他の職員と同じ(6-16)」になる。そこで、「夏休みを契機にレベルが職員レベルにあがり自信がついてきた(6-24)」というデータがある。さらに、「夏休みは、勤務が集中するために職員と仲良くなる(4-15)」という。

4. 介護雇用現場指導者の認識モデル

1) プログラム生の就職と関連した現場指導者の認識モデル

研究結果から得られたカテゴリーの関連性を踏まえて図式化したものを示す(図1)。現場指導者は、プログラム生を受け入れるにあたって、介護人材の量/質確保が目的にある。そのため、現場指導者は、プログラム生の就職に関心が向けられる。しかしながら、すべてのプログラム生が介護人材確保の対象になるとは限らない。一定水準に満たないプログラム生に対しては、現場における指導も難しい現状にある。したがって、質の高い人材を確保するための面接技術が必要であると感じている。加えて、現場指導者や介護職員よりも年齢が上のプログラ

ム生に対しては、指導が困難であると認識している。

また、現場指導者は、プログラム生に対して効果的な指導をするために養成校の授業内容を知りたいと思っている。さらに、養成校との情報交換することによって、プログラム生の授業に取り組む姿勢などを知り、多様な観点からプログラム生の評価を知りたいと考えている。ただし、養成校との連携は、充分にはできていない。その背景には、この事業開始からの時間経過が短く連携の方法が確立されていないこともあろう。加えて、時限的な事業であるゆえ連携に対するモチベーションが働きにくい状況にある。

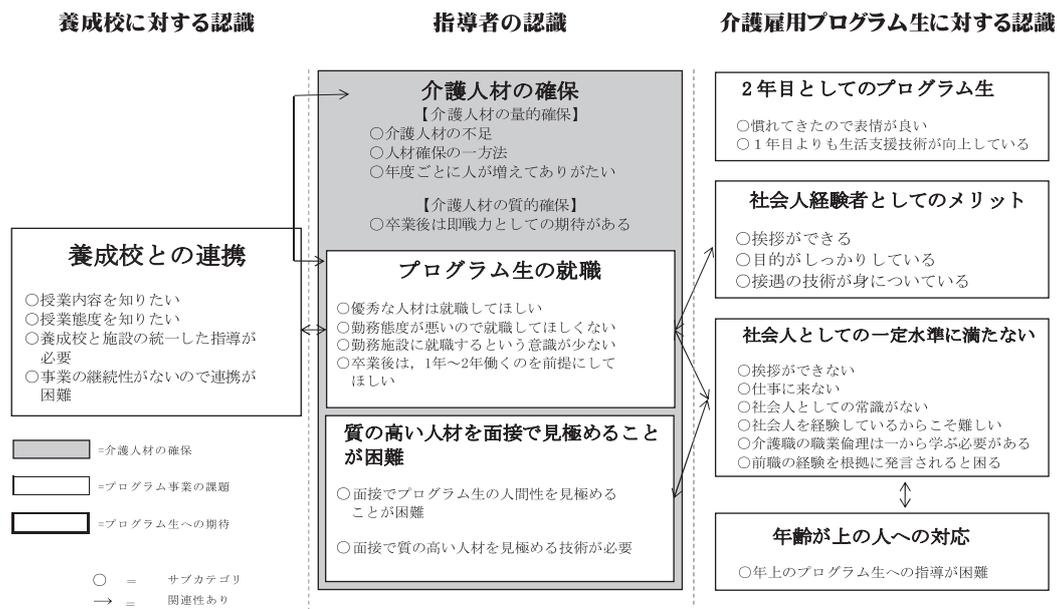


図1 プログラム生の就職と関連した現場指導者の認識モデル

2) 現場指導者からみたプログラム生に対する指導上の課題要因モデル

現場指導者は、プログラム生に対する指導において課題を認識している。まず、不規則な勤務体系において、プログラム生の指導が困難になっている。さらに、不規則な勤務体系は、プログラム生のスキルアップの阻害要因にもなり、教育が必要な状況になる。

にもかかわらず、介護現場も日々人手不足が

あるために、プログラム生を教育する余裕がない。そのため、プログラム生は、雑用が中心にならざるを得ない。しかしながら、このような状況が続くと、プログラム生は物足りなさを感じてモチベーションに負の影響を与えることにもなりかねない。プログラム生は、事業の位置づけにおいて職員であるが、実際には、職員としての業務ができていない。そこで、現場指導者の上司、現場指導者、介護職員で位置づけに

対する認識が異なる。そのために、プログラム生は、事業所において、どの職域にも属しない独自の存在になる。介護現場においては、異質

な存在として、実質的にかかわることが多くなる介護職員とのコミュニケーションが困難になることも考えられる。

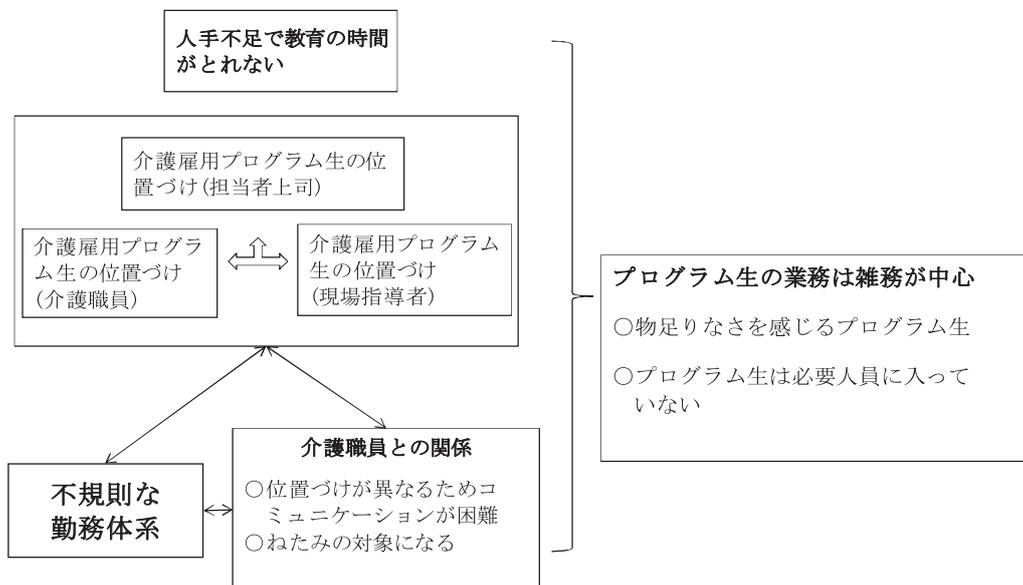


図2 現場指導者からみたプログラム生に対する指導上の課題要因モデル

IV. 考察

これまで述べてきた調査結果を踏まえて、現場指導者が認識する介護雇用プログラムの現状と課題について考察を加えてみる。まず、現場指導者は、介護雇用プログラムにおいて人材確保に対する期待があることがわかった。それは、介護人材の量的確保の側面と介護人材の質的確保の側面がある。介護人材の量的確保に関しては、現場指導者が慢性的な人手不足を感じている。また、介護人材の質的確保に関しては、介護雇用プログラムの特徴の一つである「働きながら学ぶ」ことに現場指導者が期待していると解釈できよう。

そこで、現場指導者は、プログラム生の受け入れ動機を達成すべく就職に対する関心が強くなる。就職を取りまく事業所とプログラム生の関係を考察してみると、1) 事業所とプログラム生が相互に就職を希望する場合、2) 事業所とプログラム生が相互に就職を希望しない場合、3) 事業所は、就職を希望しないが、プロ

グラム生が就職を希望する場合、4) 事業所は、就職を希望するが、プログラム生が就職を希望しない場合、の4パターンが考えられる。

1) に関しては、現場指導者とプログラム生、それぞれの目的が達成されたといえよう。2) に関しては、それぞれの意思決定は実現されているが、事業所側の人材確保という目的は達成されていないデメリットがある。3) は、同じく事業所側の人材確保の目的が達成されていない。加えて、プログラム生の意思決定が実現されていない。この事業においては、事業所がプログラム生の2年間の勤務態度を見た上で就職の有無が決定できる。この意味で、事業所がプログラム生の就職を希望しないのは、プログラム生の資質や勤務態度に課題があると解釈できる。たとえば、調査結果にある社会人としての一定水準に満たないプログラム生の場合が考えられる。

4) の場合は、事業所側の意思決定が実現されていない。先に、事業所がプログラム生の2年間の勤務態度を見た上で就職の有無が決定できると記したが、逆にプログラム生が自らの働

く事業所として適しているかどうかを考えて、卒業後に就職をしないことも可能である。つまり、プログラム生は、事業が就職先として適しているかどうかを見定めていることが考えられる。しかしながら、現場指導者がプログラム生を受け入れる目的は、人材確保である。したがって、事業所としては、4) が起こるようなことを未然に防ぎたいであろう。調査結果にあるように、不規則な勤務体系→教育の時間がとれない→プログラム生のスキルが高まらない→プログラム生の雑用が増える→介護職員との関係にも支障がでる、というようなことが介護現場で起こっているのであれば、プログラム生が勤務している事業所を選択しない可能性がでてくる。

その可能性を示唆するさらなる理由は、プログラム生のほとんどが社会人を経験していることが挙げられる。社会人であるということは、自らの経験に基づき、自己決定することがより可能になる。また、社会人は、家族の状況によって、より給料が得られる職場を探したり、夜勤がない職場を探したり、事業所選択の条件が多様になることも想定できる。成人教育の特徴としてM.ノールズは、以下を提起した。すなわち、1) 人間は成熟するにつれて、その自己概念が依存的なものから、自己決定的なものに変化する、2) 人間は成長にしたがって多くの経験をもつ。この経験こそが、学習のための貴重な資源となる、3) 成人の学習へのレディネスは、社会的な発達課題、社会的役割を遂行しようとするところから生じる、4) 成人への学習の方向付けは、問題解決中心、課題達成中心の学習内容編成がより望ましい、5) 成人の学習への動機付けは、自尊心、自己実現などがより重要になる、である (Knowles =2002:554)。その意味では、社会人に対していかなる教育が効果的かという研究が今後の課題にもなってくるだろう。

同時に、抽出されたデータからは、社会人を経験しているからこそ固定観念があり学習を阻害することを示唆するものがある。このような成人の認識を変容する理論家にアメリカの

J.メジローがいる。永井の見解を参考にすれば、J.メジローは、成人が経験する学習を3領域に整理している(永井1989)。すなわち、1) 手段的学習、2) 対話的学習、3) 自己省察的学習、である。手段的学習とは、客体を操作・支配することにより、学習者にとって外在的な価値を習得する過程である。対話的学習とは、学習者の置かれた関係性における間主観的な価値基準構築の過程である。自己省察的学習とは、歴史的・社会的存在として自己を対象化することによる学習者自身の価値再編の過程である。このなかで、J.メジローは、成人教育において手段的学習に偏重していることを批判する。この批判の意味は、既存の成人教育が適応のための学習に偏っていることに対する問題提起という。J.メジローの理論で重視している点は、成人を適応させる教育ではなく、成人の思考や態度の方法を決定している解釈・認識の枠組み(意味パースペクティブ)を問い直し変化していくことにある(永井1991)。今回の研究では、現場指導者のどのようなアプローチがプログラム生の意味パースペクティブに影響を与えているのかは明らかになっていない。今後は、プログラム生の介護現場における認識も研究の視野に入れつつ、現場指導者によるいかなるアプローチがプログラム生の意味パースペクティブの変容に影響を与えるのかを明らかにする必要があると考える。

ところで、現場指導者からは、養成校との連携に関するカテゴリーも得られた。初期の現場指導者は、学習レベルがわかればその授業内容を実践現場でも反映できる意味でプログラム生の学習レベルを知りたいというデータであった(河内・宮上2012)。今回は、さらに授業態度を知りたいというデータが得られている。このことは、就職に関連して、プログラム生の知識・技術という観点に加え、態度も知り、より質の高い人材確保を望んでいる現場指導者の認識である。しかしながら、介護人材確保の観点からは、現場指導者とプログラム生の認識は異なる可能性がある。つまり、現場指導者は、就職を希望していたのにプログラム生は希望して

いなかったり、現場指導者は、就職を希望していないのにプログラム生は希望していたりということが考えられる。このような場合は、両者ともに就職に関わる話が切り出しにくくなるであろう。就職に関するプログラム生の希望は、養成校が一早く把握する可能性もあり、就職に関する養成校の役割も課題になっていると思われる。同時に、実施主体である行政の役割も考えなくてはならないであろう。実施主体である行政がイニシアティブをとって介護雇用プログラム事業を評価し、課題や関係機関の役割を整理する必要があるだろう。

介護雇用プログラムは、離職・失業者に対する雇用対策と介護人材の確保という意味を有している。しかしながら、現場指導者の認識からは、介護人材確保の実現を懸念するデータも得られている。事業の実施主体である行政は、離職・失業者対策や事業運用の事務手続きに中心がおかれ、将来の介護人材確保に向けての介護現場、養成校、プログラム生との連携が充分になされていない感がある。介護雇用プログラムが時限的な事業であることも、継続的な連携を困難にしていると思われる。これらの課題を踏まえ、介護人材確保のあり方を全体的に検討することが必要である。

文 献

Knowles, M. S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. New York: Cambridge Books.
 = (2002, 堀 薫夫・三輪 建二 監訳『成人教育の現代的実践—ベダゴジーからアンドラゴジーへ』鳳書房.)
 厚生労働省 (2009) 「介護分野の人材確保・育成支援事業の概要」
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/dl/s1211-13c.pdf>, 2012.8.3

厚生労働省 (2011) 「今後の介護人材養成の在り方について (報告) ～介護分野の現状に即した介護福祉士の養成の在り方と介護人材の今後のキャリアパス～」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000010p2q-att/2r98520000010qse.pdf>, 2012.8.12

河内 康文 (2011) 「社会人入学生に対する介護福祉士養成教育の現状と課題に関する研究—介護雇用プログラムにおける現場指導者に対するインタビュー調査の分析—」, 『日本介護福祉士養成施設協会創立 20周年記念論文集』社団法人日本介護福祉士養成校協会, 114—131.

河内 康文・宮上多加子 (2012) 「介護雇用プログラムにおける現場指導者の認識と対応—事業初期における現場指導者のとまどいに焦点をあてて—」日本社会福祉学会中国・四国地域ブロック機関誌編集委員会発行『中国・四国社会福祉研究』創刊号, 22—32.

国立社会保障・人口問題研究所 (2011) 「日本の将来推計人口 (平成 23年 1月推計)」

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/sh2401top.html>, 2012.7.21

永井 健夫 (1989) 「認識変容としての成人の学習—J.Mezirow の学習論の検討—」『東京大学教育学部紀要』29, 331—339.

永井 健夫 (1991) 「認識変容としての成人の学習 (II) —学習経験の社会的広がりの可能性—」『東京大学教育学部紀要』31, 291—300.

日本介護福祉士養成校協会 (2011) 『介護福祉士資格取得のための離職者訓練制度及び介護雇用プログラムに関する調査報告書～介護福祉士養成教育の新しい試み～』

日本介護福祉士養成校協会 (2012) 『離職者訓練制度を活用して平成 23年 3月に卒業した訓練生の進路及び就職状況に関する調査報告書 ～介護福祉士養成施設が担う離職者教育の展開～』

The Conditions and Issues of the Care Employment Program as Recognized by On-site Leaders
— Analysis of Interview Surveys Conducted after a Program
Start to One Year and Four-month Progress —

Yasufumi KOUCHI

Abstract

The study was conducted to empirically investigate on-site leaders' recognition and responses in a care employment program. In this research, 9 on-site leaders' were interviewed individually.

From the results of the analysis, on-site leaders clearly drew attention to the hiring of the care employment program participants connected with care staff securement. At the same time, despite the facilities expressing a desire to hire the program participants after graduation, the data obtained suggested there was a possibility the program participants did not get hired by the care facility they were attached to.

What this implies is that program participants were able to gain experience as working members of society, and were able to consider the possibility of choosing the facility to work at. It was thought that it is necessary to consider and put into practice a way of care staff securement which operates from the perspective of co-operation between government, facilities in practice, program participants and training schools based on these special characteristics of people with working life experience and of care staff securement programs.

Key Words : care employment program, care staff securement, adult education, on-site leaders