

# 社会福祉事業従事者の研修参加を阻むもの

## Factors Against Training Participation of the Social Workers

富岡郁子<sup>\*1</sup> 今村篤史<sup>\*2</sup>

### 要旨

今日、社会福祉のニーズは量的に増大し、質的にも多様化・複雑化しており、このことに対応していくためには、社会福祉事業従事者の質の高さが求められる。そして、従事者の質の向上には研修が有効であると思われる。

本稿は、社会福祉従事者にとっての研修の意義に着目し、研修への取り組み、参加状況から、研修参加を阻む要素を整理することで、社会福祉のサービスを提供する専門職として、専門職であるための研修をどのように捉えるのか考察するものである。

キーワード：社会福祉事業従事者／研修／サービスの質／働きがい

### I はじめに

2007年8月、「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方針」（平成19年厚生労働省告示第289号）が出された<sup>1)</sup>。これは、1993年4月に出された指針（平成5年厚生省告示第116号）以来の見直しであり、その前文において、「今後さらに拡大する福祉・介護ニーズに対応できる質の高い人材を安定的に確保していくことが、今や国民生活に関わる喫緊の課題」としている。

2008年において、社会福祉事業従事者（以下、従事者）はおよそ327万人であり、15年前の1993年に比べ4.6倍と大きな数字となっている<sup>2)</sup>。しかし、現場では依然人不足と言われており、2006年度の有効求人倍率は社会福祉専門職種1.74、介護関連職種3.08と、全産業の1.02よりも高い数字となっている<sup>3)</sup>。また、社会福祉事業における従事者の離職率は高いと言われており、このことも人不足の原因と考えられる。

こうした状況の中、先の指針が出されたわけだ

が、量的な増大とともに、質的にも多様化・複雑化している社会福祉ニーズに対応していくためには、当然ながら従事者の質の高さが求められる。

社会福祉事業におけるサービスの質の如何は、その業務の性質上、それに従事する人材の質に左右されると言っても過言ではなく、「いかなる制度・法律による総合的サービスが策定・実施されようとも、最終的な福祉サービスは、社会福祉専門職者によって提供され」るものであり、「社会福祉専門従事者が「質」の高いサービスを福祉サービス利用者に提供できるかどうかこそが問われる」<sup>4)</sup>のである。そのため、従事者はつねに自己研鑽を積むことと、それによるサービスの質の向上が求められることとなる。

同時に、従事者が自己研鑽を積み、サービスの質の向上を目指していくことは、自らの職務の専門性をよりいっそう高め、働きがいを見出していくことにもつながっていく。サービスの質の向上によって、福祉・介護サービスの利用者の自己実現につなげていくだけでなく、従事者自身の自己実現にもつながっていく、そういった循環が望まれるのである。

従事者がその資質を向上させていくためのものとして、職務を通じて行われるOJTや、職務を離

<sup>\*1</sup> Ikuko TOMIOKA

北陸学院大学 人間総合学部 社会福祉学科  
介護実習

<sup>\*2</sup> Atushi IMAMURA

北陸学院大学 人間総合学部 社会福祉学科

れて行われるOFF-JT、あるいは、従事者の自己啓発活動を援助していくSDSなどの研修がある。研修は相談援助技術や介護技術といった技術を磨くものだけでなく、制度・政策や法律、医療などの知識を獲得することや、他の施設・事業所の職員との交流によって自らを見つめなおす重要な機会である。

その一方で、現場からは研修に参加したくても時間が足りない、研修に参加すると人手が足りなくなり仕事が回っていかないといった声も聞かれる。サービスの質を向上させるための研修の重要性が叫ばれながら、研修に参加することによってサービスの質が低下してしまうといったジレンマがそこにはある。

そのため、研修内容の充実や研修体系の確立と同時に、従事者が無理なく研修に参加できる体制を考えていく必要がある。このことを考察することが本稿の目的である。

そこで以下では、まず研修が従事者にとってどのような意味を持っているのかを整理し、従事者の確保・育成やサービスの質の向上におけるその有益性について述べる。

つぎに、本稿の目的である無理のない研修参加のあり方を考えるために、研修への参加を阻む要因を把握していく。その際、『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～「社会福祉事業に従事する者のキャリアパスに対応した生涯研修体系構築検討委員会」報告書～』から、その課題について把握していくことにする。

最後に、明らかになった課題を克服し、サービスの質を高めると同時に、従事者自身の自己実現のためといった好循環を生み出すための研修への参加のあり方について考察する。

## Ⅱ 従事者にとっての研修の意味

1. 研修形態には、①職場の上司（先輩）が、職務を通じて、または、職務と関連させながら、部下（後輩）を指導・育成する職務研修（OJT-on the job training）、②職務命令により、一定期間、日常業務を離れて行う研修および職場内の集合研修と職場外研修への派遣の職務外研修（OFF-JT-off the job training）、および③職員の

職場内外での自主的な自己啓発活動を職場として認知し、経済的・時間的な援助や施設の提供などを行う自己啓発活動（SDS-self development system）がある。

それぞれの研修形態について簡単に見ていくと、OJTは従事者が日々の業務を通じて学んでいくという性質から、現在自分が直面する業務内容に直結したものであり、研修の基本形態といえる。また、「その方法や内容は、さまざまな仕事の場面に応じて多岐にわたることを意味する」<sup>5)</sup>ものである。しかし、それゆえに、職場内および職員間においてOJTの概念や方法論の理解を共有しておく必要があるだろう。このことに関して、宮崎は「OJTの必要性は認識できたとしても、具体的に何を、どう指導することがOJTなのか共有化されていなければ、組織としてのバラツキなくOJTを推進することにならない」と指摘している<sup>6)</sup>。部下（後輩）側の学ぶという意識と、上司（先輩）側の教えるという意識、さらに、施設や事業所のトップがOJTを効果的に推進していくという3つの意識がそろわなければならない研修形態であるといえる。

つぎに、OFF-JTであるが、これは日常業務を離れて行なわれるものであり、OJTとは異なり業務と直結するものではないといえる。しかし、業務上では行ないにくい内容の学びができること、一旦業務を離れることによって、日々の業務遂行について客観視することが可能となり、新たな気づきに出会うこと、あるいは、さまざまな交流を通して業務に対する動機づけがなされることが期待される。

最後にSDSであるが、職場での同種の問題意識を抱えた仲間が集まり、勉強会などを開催し、あるいは、従事者が自ら外部の研修会などに参加することによって自己啓発を図り、職場がそれに対して支援していくものである。しかし、その活発な活動の実態が見えてこないのが現状といえるだろう。

つぎに、これらの研修がもつ従事者にとっての意味と有益性について考えてみる。

## 2. 研修が従事者にもたらすもの

これまでOJT、OFF-JT、そしてSDSの概要について見てきたが、こうした研修が従事者にとってどのような意味を持っているのかを整理していく。

従事者における研修は、Iでも述べたように、サービスの質の向上を目指したものと、自らの専門性を高めることによって働きがいややりがいといった業務への動機づけとしての意味があると思われる。

秋山は現任訓練での効用として以下の9つをあげている。それは、①現場実践に要する理論・技術の水準の確保、②実践上の基礎知識の付与、③実践に必要な技術の伝達、④情報交換、⑤資格付与、⑥再訓練、⑦新しい技術の修得・向上、⑧実践理念の再点検（社会福祉実践の「価値観」の再考）、⑨事業目的遂行のための実力の養成である。さらに、これらを遂行していく結果として、⑩ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティを追加している<sup>7)</sup>。

また、フォローアップ研修に着目し、そのプログラムのあり方について研究を行なった新保によれば、フォローアップ研修を構成する要素を「①ワークショップ形式、②業務の振り返り、③経験の共有、④先輩職員の参加とサポート」としたうえで、それぞれの期待される効果について以下のように述べている。

①「参加者がリフレッシュしたり、仕事に対する前向きな思いをもつ機会をつくっていくことが可能になる」、②「振り返りシート」を使うことで「社会福祉の専門職としての自分自身を振り返り、見直すためにも役立つ貴重な資料となる」、③「“支え合う” 相互交流のなかから、自らの実践を肯定的にとらえなおし、目的意識を持ち、仕事に対してより積極的に取り組む意欲を生み出すことが可能になっていく」、④「一定の経験のある職員の業務の振り返りの機会を作るとともに、資質向上の機会」となり「組織的な取り組みとなったときに、個々の職員ばかりでなく、組織の実践力を向上させていくことにもつながっていくであろう」<sup>8)</sup>。

あるいは、介護職のバーンアウトについて研究を行なった堀田によれば、「教育訓練機会の充実

は、「脱人格化」を軽減し、「個人的達成感」を高めるもの」であるとし、「さらに、Off-JTによる教育訓練機会は、業務をはなれて冷静に日常の介護のやり方や入居者との関係をふりかえる機会となり、そのことが「脱人格化」を軽減すること、また能力開発を通じて「個人的達成感」を高めることが考えられる」としている<sup>9)</sup>。

以上のように、従事者にとって研修とは技術を向上させ、知識を獲得することによってサービスの質を向上させるものであると同時に、自らを振り返り、交流を通じて新たな動機づけがなされ、やる気を引き出すものといえる。こうした研修のふたつの意味が絡み合うことで、先に述べた、サービス利用者の自己実現と、従事者自身の自己実現とが循環し始めるように思われる。

では、従事者にとって大きな意味をもつ研修に参加することにおいて、課題となっているものは何であろうか。

## Ⅲ 研修参加への課題

ここでは、従事者が研修に参加するにあたり、その参加を阻む要因について取り上げる。そこで、全国社会福祉協議会による『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～「社会福祉事業従事者のキャリアパスに対応した生涯研修体系構築検討委員会」報告書～』（以下、報告書）から検討していくことにする。

### 1. 報告書の概要

この報告書は、2007年8月に出された「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」（平成19年厚生労働省告示第289号）における指摘から、全国社会福祉協議会が検討委員会を設置し、「社会福祉事業従事者への生涯研修実態把握調査」の結果をもとに検討を行なったものである。

報告書では、福祉・介護人材の育成をめぐる環境として福祉・介護分野における労働市場と職場における教育・訓練の現状を取り上げ、その課題について述べている。

つぎに、こうした現状と課題を踏まえ、福祉・介護サービスの質の向上のための研修体系の基本



的考えを示している。

以上のことから、福祉・介護サービス分野におけるキャリアパスに対応した研修体系モデルを示している。そこでは、研修体系モデルの目的や活用の方策を示し、また、従事者に求められる能力を整理したうえで、その能力の5つの段階を設定し、能力を高めていく道筋としてキャリアラダーをイメージしキャリアパスを設定している。

このキャリアパス設定のためになされた調査はⅠとⅡにわかれており、Ⅰでは高齢者福祉施設、障害者福祉施設、児童福祉施設、市町村社会福祉協議会対象に行なったものである。Ⅱの調査対象者は調査Ⅰの対象者に対し、施設内から選定してもらった主任クラス、チームリーダークラス、勤続3～5年程度（以下、以外の者）の計3名となっている。

以下から、この報告書の調査結果にもとづいて、従事者の研修参加において課題となっていることを見ていく。

## 2. 研修の推進にあたって

報告書の「職場研修の取り組み状況」において、「職場研修担当者の選任方法」を見てみると、「施設単位で選任している」が26.1%、「法人単位で選任している」が19.6%、「施設単位で研修推進委員会等を設置している」が10.9%、「法人単位で研修推進委員会等を設置している」が8.7%となっており、6割以上の法人・施設において職場研修の担当者や推進委員会等が設置されていることがわかる。

しかし、「年間研修計画の策定状況」においては、「策定している」との回答は51.1%あるものの、「未策定だが、経営方針やサービス目標に即した研修を受講している」が22.8%、「策定しておらず、その都度、必要な研修を受講している」が10.9%、「未策定だが、例年、受講させる研修がほぼ決まっている」が9.8%となっており、4割以上の施設において計画的な研修がなされていないことがわかる。

また、「職場研修の理念及び方針を策定していない」とした施設も22.8%と小さくない数字になっている。

## 3. OJTを阻むもの

### (1) 施設におけるOJTの曖昧な位置づけ

報告書によると、専門職に必要な技術・能力の獲得方法として、OJT（職場の上司や先輩の指導のなかで）で獲得しているとしたのが、施設長等では22.0%、主任クラスで32.1%、チームリーダークラスで41.2%、以外の者は51.1%である。しかしながら、「施設内におけるOJTの体制・実施状況」という質問項目の回答では、施設内OJTを「新人職員にのみ配置している」が13.0%、「体制を敷いていないが、後輩や部下に対する指導が行われている」は40.2%という結果となっており、施設内においてOJTが曖昧な位置づけとなっていることが分かる。

### (2) 技能・能力の獲得は個人が努力すべきという考え

報告書によると、技能・能力の獲得は「個人の努力により獲得」とした施設長等23.8%、主任クラス13.8%、チームリーダークラス14.1%、以外の者は8.5%であったことから、管理者等は個人の努力に期待する傾向にあることが分かる。一方、以外の者は見よう見まねの職人気質ではなく、研修や指導は提供されるべきものと考えているのではないだろうか。職場内でのこうした曖昧なOJTの位置づけでは、OJTの意識が生起せず、技術や能力を高めようという意識にさえ届かないのではないか。従ってサービスの質を高めるところまでいかないのではないか。

### (3) OJTは新人だけのものではない

OJTの位置づけが明確になっていないことは先に述べたとおりだが、施設においては、複数の職員が業務に従事し、先輩と同時に場を共有することにより、改めてOJTの明確な位置づけがなくとも、新人であれば、随時指導のチャンスがあることも確かである。しかし、新人ではなく、ある程度経験を積んできた職員に対して指導したくとも、OJTが確立されてなかったがゆえに、なかなか指導しにくい状況に陥ることも想起される。その結果、サービスの質を低下させることにつながる可能性はないだろうか。

報告書では、「施設内におけるOJTの体制・

実施状況」において「明確に各階層に対しOJTを行っている」と回答している施設は21.7%と低い数字になっていることがわかる。OJTは新人のためのものという考えではなく、あらゆる職員に対して行われるものとして位置づけがなされることが、サービスの質の向上はもとより、各階層における職員の自己評価や技術・能力向上には効果があると期待したい。

#### (4) 忙しさがOJTを阻む

報告書における「OJTにおいて困難さを感じていること」という質問項目では、「忙しくて職員の指導育成までできない」という回答が26.1%と最も高い数字になっている。とくに、老人福祉施設にあっては52.9%と際立って高い数字となっている。

#### (5) 指導できる力量がない、どのようにすればいいかわからない

同じく「OJTにおいて困難さを感じていること」において、「指導できるほどの力量がない」および「必要性は理解しているが、どのようにすればよいか分からない」と回答したのは、老人福祉施設17.7%、障害者福祉施設16.2%、児童福祉施設9.1%、社会福祉協議会19.1%となっている。

OJTにおいて指導する立場にある者が、そのリーダーシップを発揮する指導法を身につけていないのではないだろうか。今までは経験知から伝承という方法で指導できていたのかもしれないが、より専門性が高まるサービス内容を指導していくには、理論と実践をつなぎ、教授する指導技術が必要と考えられる。

#### (6) ケースカンファレンスはOJTの機会

報告書では、「OJTにおいて工夫していること」という項目においては、「ケースカンファレンスなどを利用してOJTを行う」としているのが、老人福祉施設29.4%、障害者福祉施設41.9%、児童福祉施設40.9%、社会福祉協議会33.3%となっている。しかし、ケースカンファレンス等の会議が効果的なOJTになるのかは、OJTの意義を理解し、指導できる力量を持ったスーパーバイザーが必要となってくる。

#### (7) 訪問介護サービスのOJTの重要性

報告書にはないが、これまで見てきたOJTにおける指導する側の課題と関連して、訪問介護員に対するOJTの重要性とその課題について述べる。

訪問介護サービスにおいては、訪問介護員は一人でサービスを行うといった業務の性質上、サービス責任者に同行してもらい、OJTを受けるということは非常に重要である。

例えば、利用者宅初回サービスは、当然サービス責任者同行でサービス内容が実施される。そして、ある一定の間隔をおいて定期的にOJTがなされることが望ましい。サービス内容は利用者のモニタリングや、アセスメント状況により変化が起こる。自分の行っている介護の内容がより適切なものであるのか、あるいは、自分のやり方になってはいないか確認する意味においてもOJTは重要である。

しかしながら、訪問介護の人材は不足していることは周知の事実である。同行すべきサービス責任者は介護報酬が認められず、実際は、サービス責任者自身がヘルパーとしてサービス実施に追われている。そのため、思うようなOJTを意図した同行ができておらず、サービス低下にもなりかねない状況である。平成20年度介護労働実態調査結果（介護労働安定センター）によると、サービス提供者の1カ月実労働時間数は163.5時間であるのに対して、訪問介護員74.2時間、介護職員144.4時間、看護職員135.2時間、介護支援専門員156.4時間、生活相談員または支援相談員162.5時間となっている<sup>10)</sup>。

#### 3. 職場内OFF-JTを阻むもの

##### (1) 就業時間内に開催される

「職場内OFF-JTにおいて困難さを感じていること」という質問項目に対して、「就業時間内開催しているため、全ての職員が参加できない」と回答しているのは、老人福祉施設58.8%、障害者福祉施設41.9%、児童福祉施設27.3%、社会福祉協議会19.0%と高い数字になっている。

就業時間中の場合、日常業務も忙しく手が離せない状況であれば、出席できないことが考えられる。また、休みの者であればわざわざ出席に至ら

ないだろう。

## (2) 就業時間外に開催される

同じく「職場内OFF-JTにおいて困難さを感じていること」という質問項目に対して、「就業時間外に開催しているため、職員が集まりにくい」と回答しているのがそれぞれ35.3%、22.6%、13.6%、19.0%となっている。

日勤者にとっては、一日の勤務が終わってからの研修は疲労もあり、一時も早く休みたいということであろう。夜勤者は参加することは当然できない。休みであれば、義務付けも難しく、わざわざ休みに研修に出てくる余裕と意欲はないのかもしれない。

## (3) 職場内OFF-JTにおける外部講師

職場内OFF-JTにおいて、内部講師ではマンネリ化してしまう場合、外部から講師を招くことは有効であろう。

しかし、昨今、小規模施設等における介護報酬は減少傾向にあり、経費のかかる外部講師依頼はなかなかできない状況にあるのが現実であり、また、どこにどのような講師が存在するのかといった情報も不足している。

本学では各事業所職場に出張講座として外部講師派遣をしているが、大学や短大、専門学校といった社会福祉専門職養成校が従事者育成に積極的に関わっていくことが今後いっそう求められるものと思われる。同時に施設側も養成校の取り組みを積極的に利用していく意識が必要である。

## 4. 職場外OFF-JTを阻むもの

介護関係の研修に参加していると、必ずといっていいほど、参加者の携帯電話に緊急な要件が入り、参加者は長い間退席し、難しい顔で帰ってくるといった場面がよく見られる。筆者も、一人拠点の訪問介護サービス提供責任者在職中、研修中において、携帯電話での指示は重要な仕事であった。もちろん休み中でも緊急に要件が入る。

研修に集中できないのなら、日常業務を平穩にこなしたいと思うのも当然であり、また、研修中の日常業務は積み残しとなり、研修に参加すればするほど、研修の報告書とともに、後の日常の個

人業務の負担は増えることになっていく。

報告書から、職場外OFF-JTにおいては以下の困難さがあることがわかる。

## (1) 研修に参加させるだけの余裕がない

報告書の「職場外OFF-JTにおいて困難さを感じていること」という質問項目に対して、「職員を派遣するためのローテーションを組めない」との回答は、回答項目中25.0%と最も高く、それぞれ見ていくと老人福祉施設35.3%、障害者福祉施設29.0%、児童福祉施設22.7%、社会福祉協議会14.3%となっている。

こうした業務の多忙と人員の少なさからくる研修への参加を阻む要因は、OJTや職場内OFF-JTとも共通するものであるが、職場外OFF-JTは完全に職場から離れるものであり、参加するにはより困難がつきまとうことが考えられる。

## (2) 人材育成への投資ができない

同じく「職場外OFF-JTにおいて困難さを感じていること」に対して、「研修費が高い」と回答したのは、老人福祉施設11.8%、障害者福祉施設29.0%、児童福祉施設22.7%、社会福祉協議会4.8%となっており、また「研修に充てる予算が少ない」と回答したのは、老人福祉施設11.8%、障害者福祉施設9.7%、児童福祉施設22.7%、社会福祉協議会23.8%となっている。研修を通して人材育成をしていくことは、サービスの質の向上と人材の確保・定着を促進するものであるが、そこに投資をしていく量的余裕がないことが伺える。

## (3) 専門職としてのモチベーション

同じ質問項目に対して「職員からの積極的な希望がない」との回答は、老人福祉施設35.3%、障害者福祉施設22.6%、児童福祉施設4.5%、社会福祉協議会19.0%と児童福祉施設以外は大きな数字となっている。

これは、従事者の社会福祉専門職としての意識の問題もあろうが、同時に、これまで見てきたような職場において研修体制が確立されていないことや、人員の少なさと忙しさ、あるいは研修に参加することで日常業務が積み残されていくといっ



た労働環境の悪さからもたらされるものとも考えられる。

#### 5. 非常勤職員における研修参加

現在、社会福祉事業の職場は多くの非常勤職員によって支えられている。報告書の調査対象者は正規職員（常勤）62.6%、非正規職員（常勤）11.6%、（非常勤）25.8%と4分の1が非常勤の職員となっている。

サービスの利用者からすれば、職員が正規職員であろうが、非常勤であろうが、同質のサービスを期待するのは当然であり、職員や施設はそのことをしっかりと理解しておかなければならない。

しかし、報告書における「非常勤職員の育成」に関する項目を見てみると、「OJTを実施している」と回答したのは全体で52.2%、「職場内OFF-JTを実施している」は47.8%でおよそ半数の職場において実施されているものの、「職場外OFF-JTに派遣している」と回答したのは20.7%、「SDSを実施している」は12.0%にとどまっている。また、「特に行なっていない」との回答も17.4%にものぼる。

#### 6. 生涯研修制度について

最後に、各福祉士会が行なっている生涯研修制度における研修参加の課題について見ていくことにする。

生涯研修制度は日本社会福祉士会、精神保健福祉士協会、介護福祉士会において体系化され実施に至っている<sup>11)</sup>。

それぞれの概要をみていくと、日本社会福祉士会における生涯研修制度は、「基礎研修」「共通研修」「専門分野別研修」として単位制を採用している。「基礎研修」は社会福祉士を取得してからの研修の始まりとして「倫理綱領」についての学習が主な内容となっている。また、この基礎研修に続く「共通研修」は、社会福祉士として活動していくために必要な知識や技術を取得していく中核をなす研修としている。「専門分野別研修」は例えば「成年後見制度」「現場実習指導者養成研修」等より専門的な知識や技術を身につけるものである。

精神保健福祉士協会の生涯研修制度は、入会時

の「基礎研修」、入会3年未満の「基幹研修1」、基幹研修1修了後概ね3年以内に「基幹研修2」を、さらに「基幹研修3」を修了すると「研修認定精神保健福祉士」となる。以後5年ごとに認定精神保健福祉士の質を担保する「更新研修」を設けている。その他「課題別研修」、認定スーパーバイザー養成研修、認定成年後見人養成研修の「養成研修」を行い、研修修了履歴管理システムが整備されつつある。

日本介護福祉士会の研修制度は、現在のところ認知症ケアに特化した専門介護福祉士、教育、研究志向の研究介護福祉士、施設運営、マネジメント志向の管理介護福祉士の3つのタイプを志向別に想定している。介護福祉士登録から2年未満で初任者研修をスタートに大きな柱になるキャリアアップは、ファーストステップ研修と進み、3つの志向をそれぞれに目指す。またセカンドステップ研修も展開される予定である。その他、サービス提供責任者研修、介護実習指導者研修、介護技術講習会指導者研修および主任指導者研修が実施されている。また、各都道府県またはブロック別に開催される研修も時間に応じてポイント制をとっている。

こうした生涯研修制度に対して課題となっていることを報告書から読み取っていく。

「生涯研修課程の認知及び受講経験」という質問項目の回答を見てみると、「生涯研修課程を知っており、職員を受講させたことがある」は、老人福祉施設52.9%、障害者福祉施設35.5%、児童福祉施設27.3%、社会福祉協議会14.3%となっている。「生涯研修課程を知っているが職員を受講させたことはない」と回答したのは、老人福祉施設17.6%、障害者福祉施設6.5%、児童福祉施設18.2%、社会福祉協議会14.3%となっており、受講者が多いとはいえない状況にあることがわかる。

また、「よくわからない」との回答が、老人福祉施設23.5%、障害者福祉施設48.4%、児童福祉施設31.8%、社会福祉協議会57.1%であり、全体として41.3%が生涯研修課程を把握しておらず、生涯研修体系の構築とその内容の充実を図っていくと同時に、生涯研修の周知徹底をしていくことがいっそう求められる。

#### Ⅳ 考察

これまで見てきたことから、従事者が当たり前のこととして研修に参加し、サービスの質の向上と、従事者自身の働きがいなど、モチベーションの向上のために必要なことを考えていく。

報告書から読み取れた研修参加を阻む要因と考えられるものには、研修に対しての管理者側の意識と、従事者側の意識には隔たりがあるということが分かった。管理者は、従事者各個人の努力によってサービスの質は向上するものと考える傾向があるように思われる。一方、従事者側は一個人の努力にだけでは限界があると感じており、研修の日程の確保が難しく、研修費用も賃金からは捻出ができない労働環境に苦悶している。

あるいは、OJTが新人期には実施されるものの、その後、ルーティンワーク化し、経験のある従事者に対して行なわれないことも読み取れた。OJTは新人だけのものでなく、経験に応じて段階ごとに定期的に繰り返し実施されるべきものである。また、従事者のサービス内容や能力の評価を適切に行うことで、従事者自身の能力開発や自分の職務への意味づけ、あるいは、自己肯定感を生じさせることにつながっていくだろう。

同時に、そのためには、OJTやOFF-JTにおける中核リーダーの指導性が重要である。研修ニーズを把握して、魅力ある研修としなければならぬ。指導性を発揮できない未熟なリーダーのもとでは、育成能力が欠落することによって、未熟なメンバーが生産され、結局、サービスの量と質は人材不足という形で現れることになってしまう。

こうしたことは、リーダーへの過重な負担ともなり、リーダー自身が研修への参加の機会を得られず、バーンアウトを含め、メンバーの指導もよりままならない状況に陥るという悪循環に迷い込むことになってしまう(図1)。

こうした人材育成の負の循環を断ち切るためには、研修の重要性を改めて認識する必要がある。研修体系やその内容の充実を図っていくことはもちろん重要であるが、同時に、非正規雇用の非常勤職員を含めた従事者に、積極的に研修の機会を保障する労働環境を整えるべきである。

もちろん、従事者も専門的職業の倫理として、サービスの向上に努めるべく研修によって専門性

を極める責務があることを忘れてはならない。

現在、生涯を通じたキャリアアップ形成のための研修が、先に述べたように、3福祉士会において企画・提供されているところであるが、福祉士会の加入率は低いといわれており、研修体系の構築や内容の充実の一方で、従事者が研修の機会の確保を十分にできていないのではないだろうか。

これまで、社会福祉事業の現場においては、資格取得者を採用することで、サービスの質を担保しようとし、また、資格取得をゴールとすることを従事者・人材に求めてきた傾向がある。各種職能団体への期待や従事者個人の人格への期待や負担を強いるだけでは、もはや、量的に増大し、複雑化・多様化するニーズを満たすためのサービスの質の向上は成立しない。

秋山は研修制度の充実を図るため、「教育公務員特例法(1948年1月)のように、「研修権」(同法第4章)が確立される必要がある」<sup>12)</sup>と述べている。また、藏野らは「社会福祉専門職を雇用している機関に対し、研修に参加させる責任等についても検討が必要」<sup>13)</sup>だと述べている。

このように労働法制や雇用環境も含めた議論が必要になってきており、従事者における研修のあり方を捉えなおす「転換期にきている」と考える必要があるのではないだろうか。

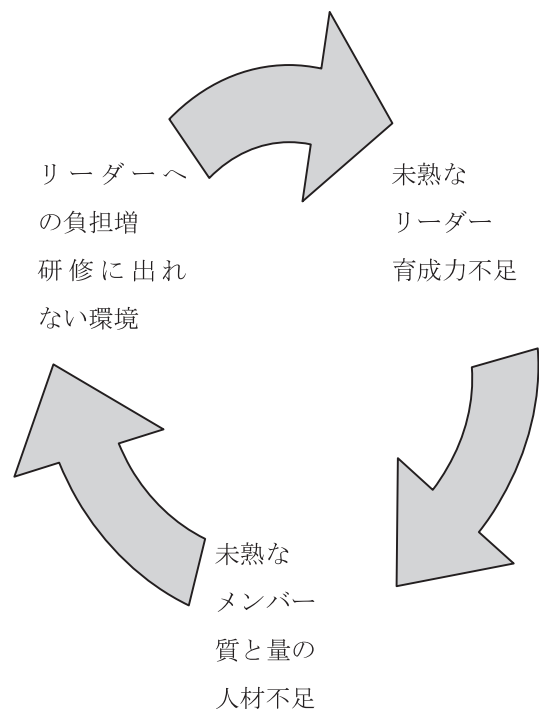


図1 人材育成の負の循環



<注>

- 1 同指針では、介護保険制度におけるサービスは社会福祉事業に該当しないが、運営において不可分との見解を示しており、両者を「福祉・介護サービス」と総称し、人材確保のための取組を共通の枠組みで整理することとする」としている。p 4
- 2 財団法人厚生統計協会 2008『国民の福祉の動向・厚生指針』p 187 および 厚生労働省『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方針』（平成 19 年厚生労働省告示第 289 号）2007 p 40
- 3 同告示 p 43
- 4 黒木保博〔ほか〕 2001「社会福祉専門従事者の現任研修のあり方についての一考察」『評論・社会科学』65 号 同志社大学人文学会 p 1
- 5 空閑浩人 2009「ソーシャルワークの基本スキルの向上と現任研修－OJT の視点から－」『ソーシャルワーク研究』35 号 p 23
- 6 宮崎民雄 2001「社会福祉施設における人材育成」『新版・社会福祉学習双書<第 14 巻> 社会福祉施設運営（経営）論 社会福祉法人全国社会福祉協議会 p 216 - 218
- 7 秋山智久 2005『社会福祉実践論－方法原理・専門職・価値観』ミネルヴァ書房 p 145、200
- 8 新保美香 2009「現任研修プログラムのあり方について－職員を支えるフォローアップ研修の取り組み－」『ソーシャルワーク研究』p 14
- 9 堀田聰子〔ほか〕 2006 「介護職のストレスと雇用管理のあり方：高齢者介護をとりあげて」『ヘルパーの能力開発と雇用管理 職場定着と能力開発に向けて』勁草書房 p 155
- 10 介護労働安定センター「平成 20 年度介護労働実態調査結果」2008
- 11 日本社会福祉士会 <http://www.jacsw.or.jp/>、日本精神保健福祉士協会 <http://www.japsw.or.jp/>、日本介護福祉士会 <http://www.jaccw.or.jp/>
- 12 秋山智久 2007『社会福祉研究選書③社会福祉専門職の研究』ミネルヴァ書房
- 13 藏野ともみ〔ほか〕 2006「社会福祉専門職の生涯研修に関する一考察」『人間関係学研究』8 号 大妻女子大学人間関係学部

<参考文献>

- 1) 社団法人全国社会福祉協議会 2009『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－「社会福祉事業に従事する者のキャリアパスに対応した生涯研修体系構築委員会」報告書－』