

氏名 黒川 奈緒
学位の種類 博士（社会学）
学位授与年月日 2017年3月31日
学位論文の題名 高齢者介護施設における介護職員の人材育成—現場での学びに着目して—

【論文内容の要旨】

高齢者介護サービスは、現代日本においては、公的責任において提供されているが、今後その量だけでなく、専門的レベルや質の高さにおいても需要が高まるのは明らかである。しかし、現状では多くの事業所では人材不足と定着難に悩み、未熟練の労働者に依存する傾向を強めている。高齢者介護の分野では、人材確保・定着の不可欠の要件として、処遇条件の改善とならんで、採用後の職業能力の育成・開発やその評価の仕組み、キャリアパスの構築などが注目を集めている。本論文は、介護職員の成長・発達の過程と契機を、研修やOJTなどの雇用管理の観点からなされる教育訓練の側面だけではなく、職員自身が多様な日々の集団的な実践をととして主体的に成長していく過程との両面から統一的に析出しようとする。これまでの高齢者介護分野での人材育成に関わる議論においては、キャリアパスの段階に応じた職務と能力を設定し、それに即して研修を中心に整備していくというものが多く、職員自身の主体的な「学びと育ち」のプロセスに論究したものは少ない。本論文は、介護職員を「成長の主体」と捉え、その成長に関わる要素の全体像と、「現場での学び」の内実を明らかにしようとすることを試みている。介護労働は、単にサービス利用者の「できない」ことを補うだけのものではなく、介護職員と介護サービス利用者との相互作用の中で生まれる成長・発達の側面を有している。この養成過程の多面的性格を、職員自身の「語り」の調査等を通して把握し、介護職が自己の成長のために、内発的・主体的に発揮しようとする力のよりどこを明らかにしようとしている。こうして、介護労働の専門性や特質を踏まえた養成論の必要性を明らかにすることをめざしたものであるが、「経験学習」や「実践知の構築」に関わる先行研究を、介護施設労働者の養成の場で検証する意義を有してもいる。

本論文の各章の概要は以下の通りである。

第1章では、介護職員の育ちをとらえる理論的視座を明らかにするために社会福祉労働・介護労働に関する議論の検討をおこなっている。そこにおいて、福祉労働・介護労働は、人権保障を軸としながら、利用者と介護職の相互理解、対等で平等な関係性の中で、科学的・技術的な手段を用いて支援を行う専門的労働であることを確認している。また、介護労働の独自の特徴としては、加齢や障害によって困難が生じるようになった人の生活の維持、日常生活動作（ADL）および生活の質（QOL）の向上を目的とするという点がある。その点においては、要介護者の個別性を理解したうえで、相手の「成長」につながるよう創意工夫する過程に介護労働の専門性がある。しかし、同時に介護労働は、単に身体介護という形で要介護者の身体に働きかけるだけではなく、様々なコミュニケーションを通じて要介護者の人格に働きかけ、その人がもつ潜在的能力を顕在化させ、開花させることを目的とする労働であるとしている。それらの目的を遂行する上で、介護労働者に求められるのは、要介護者を理解し、ニーズを客観的・科学的に把握し、それをどう解決していくかを、要介護者とともに、周囲の職員も巻き込みながら考えていくことであることを確認している。

第2章では、介護人材の育成に関わる政策の展開を国家資格制度である「社会福祉士及び介護福祉士」法の制定と、それに伴う養成カリキュラムの変遷を概観している。そこから人材育成に関わる制度・政策が、現場で働く職員たちの声を十分に掬い上げて展開されたものではないという弱点をもっており、そのような弱点が介護福祉士資格創設の際には顕著にあらわれていたとする。また、近年の人材育成政策の展開においては、「成長産業分野」としての「福祉・介護サービス」という視点が一貫しており、現場における人材育成の多様な営みを踏まえたものがない点に危惧を表明している。

第3章では、現場施設で実施されている介護実習における学生たちの学び、介護老人福祉施設職員にとっての介護実習受け入れの意義等の調査を通して介護職員の養成教育の中で介護現場が果たす役割と課題を関係者の調査に基づいて検討している。①実習生は、介護施設での介護実習を通して、自分の弱みや強み、価値観、考え方、仕事への適性や姿勢などの自己覚知をする。また、利用者の思いや願いに触れ、利用者1人1人を理解すること、自分なりの利用者との向き合い方を模索し介護観を醸成している。②また、養成校での教育課程を経て現場実習にやってくる実習生たちの実習指導を担当する職員にとっては、その指導経験が利用者への新たな働きかけ、利用者に対する理解の深化、実践のエビデンスの根拠を言語化し他者に伝達する能力の養成につながっている。さらに、③他分野での就労経験をもつ人々を介護職場の専門職員として育成していく過程にも検討を進めている。そこでは、「他産業で働いた経験を持つ人」と「福祉現場で働いてきた人」との間には当初、軋轢が生じ、それが変容していく過程を「認識変容的学習」の概念にヒントを得て検討している。そして「顧客・お客様」という捉え方から、現場指導者の援助によって人権や尊厳を守っていく「生活の主体」と捉え直し、寄り添い支えていくというような、「介護観の醸成」が鍵となることを明らかにしている。

第4章では、社会福祉法人レベルでの介護現場における職員の実践力向上・力量形成の取り組みを調査と資料に基づき検討している。まず①1980年代からの経営層、現場職員、施設利用者が一体となって「入居者の処遇改善」や「自治会づくり」などのとりくみが全国的に広がったことを確認している。②また、職場内研修委員会を中心に「処遇憲章」や「法人綱領の改訂」にとりくみ、利用者の生活を中心にすえて、サービスの質向上と職員の育成につながる学習会や研修を積み重ねている一法人の事例検討をおこない、③京都府府下の法人を対象とした調査では、業務多忙による研修時間の確保難、年度途中で採用される人が増え効率的育成が困難である等の問題が生じていることを明らかにしている。こうして④法人単位では人材育成の方向性について、介護実践の魅力を追究しその実践を担える人材を育成するという方向性をもった法人がある一方で、介護・福祉以外の分野で他法人と差別化を図りそれを担える多様な人材を育成したいと考える法人もでてきていることを指摘し、介護保険による利用契約制度化の影響があることも明らかにしている。また法人レベルでの取り組みを促進するためには、現場での人材育成のための人員配置やそれを可能とする経済的保障を含む政策的バックアップの必要があることも提起している。

第5章では、全国社会福祉協議会を中心に福祉業界で全国的にとりくまれている、キャリアパス構築と生涯研修制度について検討している。それらの仕組みは、キャリアパスに応じた職務と能力をいくつかの段階にわけて設定し、それに応じた人材育成の体系について研修を中心として整備していくものである。それらの特徴としては、雇用管理の一環として人材育成が位置づけられており、実践的スキルとして「できる・できない」という技能・技術を中心とした職業能力の側面を中心として介護職の成長を捉えようとするものとなっている。それらは、介護内容が「利用者の思いや希望に沿ったものなのか」、「もっと工夫できることはないのか」といった創意工夫や試行錯誤を通して成長していくという内実を評価できない仕組みになっており、介護職員のやりがいや働きがいにつながる重要な契機を評価から排除してしまっていると批判する。また付随して、キャリアパス要件の検討は介護職員の処遇改善を目的とする議論の中で始まったものであり、待遇改善に向けた政策レベルでの対策も前提条件として不可欠であると指摘している。

第6章では、学びの当事者である介護職員の語りを通して「学びと育ち」を明らかにしている。その中から、基本的な介護技術の習得そのものよりも、そうした介護技術が一人一人の利用者に応じたものとして確立できたことが職員自身の成長の実感に結びついていること、利用者や職員同僚から自らの介護実践が肯定的な評価を得ることが自己の成長につながっていることも確認されている。こうして、介護職員は「日々の利用者との関わり」、「ターミナルケア」、「研修や指導を通じた学びの経験」、「職位や雇用形態の変化」、「法人内外での発表会・報告会」、「多職種連携とチームの成長」、「所属部署の変更や現場を離れる経験」など多様なきっかけの中で成長を実感していることを明らかにしている。また、そこには、①主体的な意思で職場の課題を設定する→②解決や実現に向けての方

法を考え・学ぶ→③学んだことを周囲の職員に伝え・共有する→④周囲を巻き込みながらチームとして取り組む、というサイクルが存在しており、こうしたサイクルを繰り返していくことが成長し続けるポイントであることを明らかにしている。そして、このサイクルには「成長の動機付け」として、「利用者のもつ潜在的能力を顕在化・開花させ、よりその人らしい豊かな生活を営んで欲しい」といった思い、「専門職としてチームの中で成長していきたい」という向上心、「法人の基本理念に基づく実践をする。利用者の人権を保障していく」といった使命感等があることも確認している。このような動機付けとサイクルが成立しうるためには、実践に関する現場の裁量や自発的な取り組みが認められ、利用者との人間的共感・信頼関係を土台として、チーム労働として展開していく職員同士の関係といった組織風土・職場環境も重要であると指摘している。

終章では、本研究のまとめを行ったうえで今後に残された課題として二つあげている。一つは人員配置を含む労働条件の整備・改善にかかわる政策的・制度的な課題の検討を行っていくこと、もう一つは介護福祉職員の成長の方向として本論文で検討したような介護のエキスパートという方向だけではなく、マネジメント職・管理職としての成長の方向もあり、この面の検討も残された課題であるとしている。

なお、本論文には補論として、第1章および第2章の背景となる養成教育の政策動向と福祉労働に関する論考がつけられている。

【論文審査の結果の要旨】

本論文は、高齢者介護施設における介護職員の養成・教育について、キャリアパスのステージを設定してそれに応じた力量を養成していくことは、単に外からの教育・研修によるものではなく、利用者の人権を保障する理念を共有し、介護労働者と利用者および職場チームの労働者同士の共同と相互評価を繰り返し、職場で経験する多様な場面や契機をくぐりぬけていくサイクルの中で実現されていくものであることを、各種の質的調査を使って実証的に明らかにし得たことにオリジナリティーが認められる。

職員自身の「学びや育ちの実感」に現れる、職員の主体性や能動性を基本にすえた、職員を主体とした人材育成の道筋を明らかにする実証研究となっている。その内実を明らかにする調査方法として、質的・量的調査を複合的に活用し、成長の多様な段階にある職員を調査対象として設定し、その語りから、成長の内的契機を把握する方法をとった。これらの作業は介護実践の力量形成の構造を立体的かつリアルに把握する調査方法として有効であることを示しており、その成果は介護現場の職員に対しても、共感的に理解しやすいものとなっており、職員や利用者の育ちあいへの着目なども新鮮な響きをもっている。

介護労働は、機械や道具を使った労働ではなく、介護福祉を必要とする利用者に、介護労働者自身の人間的なサービス労働をチーム形態で提供していくものであり、同時に介護労働者と利用者の相互コミュニケーションを通して遂行される労働でもある。したがって、その労働能力の獲得と共有そして継承は単なる研修ではなく、実践を通してしかなされ得ない。そのことは、「経験学習」や「実践知の構築」に関わる先行研究によって明らかにされている部分と大いに共通性を有している。本研究は、それらの先行研究を、介護施設労働者の養成の場で検証し、その内実を明らかにすることに貢献をしている。

本研究は研修の在り方に対しても、キャリアパスのマニュアル化を防ぎ、初任者研修、中堅・ベテラン研修・管理者研修として外形的に分けられている研修プログラムが、職場における実践や多様な経験をとおした職員の「学びと成長」の構造の中に位置づけられなければならないことを提起するものでもある。永田里香(2015)は利用者の「生活の場」を職員の「学習の場」「教育の場」と捉えた「カリキュラムマネジメント」の必要を提起しているが、本研究は、介護施設という利用者の生活の場での実践をとおした職員の「学びと成長」のサイクル構造を明らかにし、研修カリキュラムと現場の実践構造との関係を明確にした研究となっている。

このように、本論文は、実践的な示唆を豊かに含んだオリジナルな研究成果として認めうるものであり、博士学

位に値する論文として評価できるものである。しかし、次のような課題も残されている。

第6章で、職員の「学びと育ち」の多様なきっかけ、課題設定→学び→共有→チームとしての取り組みというサイクル、サイクルを推進する成長の動機付け、学びと成長を保障する組織風土・職場環境、などの諸要素が明らかにされている。この部分の説明が、職員の語りから導き出されているが、理論的な整理は十分とは言えない。さらに、現実の職場では、雇用条件の問題が大きく、正規職員と非正規職員が混在したなかで職務が遂行されており、経験を積んだ職員が形成されにくかったり、また逆に経験を積んだ職員が辞めていくことも起こっている。そのような中で直面する諸困難にも向きあいながら、どのように「学びと育ち」が達成されていくのかという点での労使関係の検討を含めた掘り下げが弱く、モデル的な論理の導出にやや傾いた傾向がある。これは、労使関係が比較的良好な法人を調査対象に選定したことから来る制約という側面もあると思われる。今後調査対象を広げることによってさらなる吟味が期待される。

さらに、人材育成の政策動向は踏まえられ、職員の人的配置や職員処遇にかかわる政策的課題にも言及はされているが、論文においては、「学びと育ち」の論理の析出に重点が置かれたために、職員の人員配置や処遇条件を制約する政策や、研修の実施が介護報酬加算の要件とされていくといった政策誘導が、介護施設経営に及ぼす影響といった政策によって制約・規定されている側面の分析は本論文の検討の範囲から外されている。また筆者が自覚しているように、介護施設職員のキャリアパスの方向性として、介護のエキスパートとしての方向性からの検討にとどまり、マネジメント職・管理職としての成長の方向性も検討の範囲から除外されている。このような、職員の定着と養成に影響を及ぼす政策動向の影響分析や、それを施設経営の現場から主体的にとらえ直し、政策主体への働きかけを含む、介護施設特有のマネジメントや経営管理能力の力量形成や、その様な視野と力量をもった職員育成努力の側面についての検討は、今後の課題として残されている。

三つめの課題は、第1章、第2章を補う補論で整理された、福祉専門職の養成に関する政策動向と福祉労働論をめぐる議論の展開の考察と、本研究の内容や成果との関連付けが必ずしも明確にされていない点を論理化する課題である。とりわけ、90年代以降の、市場化や利用契約制度の導入や企業参入の進展という現実の動向の把握において、福祉労働論がどのような有効性を持っており、どのような理論展開が必要となっているのかの具体的な検討も残されている。本論文の守備範囲は介護労働の分野に限ったものではあるが、本研究では職員の「学びと育ち」を軸にすえて具体的な検討がなされた。その考察が、介護労働の現場と養成課程の抱える困難を解明していくうえで、福祉労働論の深化と発展にどのように関連しているのか、理論的な反省がなされること、その作業と並行して、研修プログラムがもつ本質的な問題に切り込み、福祉労働論の今日的な展開の方向性を踏まえた、人間としてともに生きていく労働の性格、それにとまなう技術、労使関係の調整、マネジメント力、なども含めた養成プログラムの試論的な提起へと進んでいくことが期待される。今後も介護福祉の実践現場とつながって。上にあげた課題の達成につながる研究を進化させていくことを期待したい。

以上のような課題を残しながらも、先に述べた優れた点を考慮し、公聴会と論文審査の議論により、審査委員会は本論文が博士学位を授与するに相応しい水準に達しているという判断で一致した。

【試験または学力確認の結果の要旨】

本論文の公聴会は、2017年6月27日（火）16時20分から17時40分まで産業社会学部小会議室にて行われ、審査員の問いかけにも適切に回答がなされた。

申請者は、2006年3月に日本福祉大学社会福祉学部社会福祉学科を卒業し、2008年日本福祉大学大学院社会福祉学研究科社会福祉学専攻修士課程を修了し、同大学院研究生を経て、2009年4月立命館大学大学院社会学研究科応用社会学専攻博士後期課程に入学し、2017年3月満期退学をしている。その間、近畿大学豊岡短期大学通信教育学部こども学科非常勤講師（2013年4月～2015年3月）、大阪医療秘書福祉専門学校介護福祉科非常勤講師（2011年10

月～)などの教育歴がある。

研究業績としては、査読付き論文(単著)2点、投稿査読審査中の論文(単著)1点、邦文ジャーナルへの調査報告(共著)1点、翻訳論文2点、あり当該分野の研究業績の蓄積は充分備えていることが認められる。

審査委員会は、申請者の経歴並びに業績の評価により、申請者が十分な知識と学識を有していること、外国語文献の読解においても十分な能力を備えていることを確認した。

したがって、本学学位規定第18条第1項に基づいて、博士(社会学 立命館大学)の学位を授与することが適当であると判断する。

審査委員 (主査) 石倉 康次 立命館大学産業社会学部教授
(副査) 峰島 厚 立命館大学産業社会学部教授
(副査) 永岡 正己 日本福祉大学社会福祉学部客員教授