

介護職の人材養成に関する今日的課題について

鴻上 圭太*, 松田 美智子**, 磯野 博***, 藤本 文朗****, 畢 麗傑*****

要約

介護に従事する人材の養成については、今日大きな課題を突き付けられている。その内実には介護者の数の問題、雇用場面における労働条件の問題、介護者のメンタルヘルスの問題、専門職養成カリキュラムと非専門職としての介護従事者の問題、さらに、介護における外国人労働者の課題等、多岐にわたるものである。

本論は、介護者の人材養成の課題について今日明らかとなっている問題を4者で出し合い、論議したものである。本論におけるこの話題提供が、介護の人材養成問題について論議が深まるきっかけとなることを願う。

尚、本文は、2016年9月4日に行われた、日本科学者会議第21回総合学術研究集会（龍谷大学）B-5分科会「介護者の人材養成」で報告した内容を加筆修正したものである。

キーワード：介護福祉士養成カリキュラム 社会問題 メンタルヘルス 外国人労働者 EPA

2016年10月11日受理（理論）

はじめに 介護者の人材養成について

介護に従事する人材の養成については、今日大きな課題を突き付けられている。まずは介護者の数の問題であり、雇用場面における労働条件の問題である。また、介護者のメンタルヘルスへの対応は今日の喫緊の課題であろう。さらに、介護の専門化の追求の是非が水面下と言ってよいであろうが、その是非を問う攻防が行われている。つまりは、専門職養成カリキュラムと非専門職としての介護従事者の排出である。そして介護における外国人労働者によるさまざまな課題がある。

これらにみてわかるように、介護の人材養成の課題といっても多岐にわたり議論はなかなか進まない。しかし、何もしないわけにはいかない。

本論は、取り急ぎではあるが、介護者の人材養成の課題について今日明らかとなっている問題を4者で出し合い、論議したものである。

藤本は、今日の介護者の人材養成を考える視座を整理した。鴻上は、介護福祉士養成の教育現場で起こっているさまざまな問題を描写した。松田は、介護者のもつストレスとそれへの対応がどのように行われているのかを明らかにし、介護者へのメンタルヘルスにおける提言を行った。磯野、畢は中国と日本の交流を題材に、外国人労働者の養成と労働実態について整理し、今後の外国人労働者の活用について提言を行った。

これらの話題提供によって、日本における介護者の人材養成について大いに論議が深まることを願う。

尚、本文は、2016年9月4日に行われた、日本科学者会議第21回総合学術研究集会（龍谷大学）B-5分科会「介護者の人材養成」で報告した内容を加筆修正したものである。

*大阪健康福祉短期大学
連絡先：鴻上 圭太
〒590-0013 堺市堺区東雲西町1丁2-7
大阪健康福祉短期大学 介護福祉学科
E-mail: k.kougami@kenko-fukushi.ac.jp

I. 介護者の人材養成を考える際の視座

1. 厚生労働省が指摘するように日本の国内で介護労働者が不足している。これは、日本国憲法に基づく生存権、幸福追求権を脅かされる事態であり、基本的人権の蹂躪である。今後、高齢者の数が増える。それに従い介護を必要とする人も増加する。2025年には認知症高齢者が550万人に達すると、厚労省は推計している。さらに厚労省は、現在150万人程度の介護労働者を2025年には250万にまで増やす必要があると、試算している。
2. 社会福祉が日本国憲法を具体化するものとしての社会的方法であることは、すでに理論構築されている。にもかかわらず、介護を学問として取り扱う学部や介護福祉士を養成する課程を置いている国立大学は一つもない。
3. 介護労働者の低賃金化は、若者の介護離れを引き起こし、希望をもって養成校で介護に関する高度な技術と知識を学ぼうという若者は極めて少ない。介護福祉士養成校の定員減少および養成校の閉校が相次いでおり、このことは2つの問題を新たに引き起こす。一つは、養成校の減少は、介護の学問的構築の衰退を引き起こす。今一つは、養成校の減少は、介護現場の人材確保にも影響を与える。介護現場は、実習教育等を通して養成校と連携を図るなかで、介護福祉士養成校を人材確保の一つのルートとしている。
4. 一方では、介護は「誰でもできる仕事」として、ハローワークをとおして低賃金で介護職を確保しようとする動きもあり、介護の労働市場で貧困を増幅させているという議論もある。
5. 介護労働者には、介護福祉士国家資格（養成施設ルート及び、実務経験ルート）や訪問介護員、介護職員初任者研修修了者などの有資格者、と無資格者が混在している。多様な資格取得方法や資格制度の多様性が、介護職全体を形作っており、「介護職」というものへのしばしばの誤解や、分断が起こっている。
6. また、介護保険制度は、全体の費用のうち50%を公費、あとの50%を国民が支払う保険料及びサービスを利用した場合の利用料で賄われる。介護保険サービスを展開する事業所は、そこから介護報酬として収入を得るために、介護労働者の賃金などに回

される介護報酬の額を上げようとする、国民の保険料やサービス利用料を上げざるを得ないというジレンマに陥る。

7. 介護労働者の労働条件、賃金闘争は、まずは労働した分の賃金が保証されるべきという労働者一般にも共通する問題である。介護労働者の賃金、労働条件は、労働者全体における賃金労働保障のたたかひの象徴といえる。介護労働者の人材養成及び人材確保の問題は、単に介護を必要とする人の生存権、幸福追求権の侵害のみならず、国民、労働者全体の人権、生活権保障の最前線として起こっている問題であろう。外国人労働者の課題も含めて、介護労働者問題について大いに議論する必要がある。

藤本 文朗

(滋賀大学・大阪健康福祉短期大学名誉教授)

II. 介護福祉士養成における課題—「養成施設ルート」と「実務経験ルート」をとおして—

1. はじめに

2016年3月末における介護福祉士資格登録者数は、1,408,533人で、そのうち養成校を卒業者は、334,260人である¹⁾。

介護福祉士資格登録者の資格取得方法の内訳は、「実務経験ルート」76%：「養成施設ルート」24%である²⁾。1998年頃より「実務経験ルート」による資格取得者と「養成施設ルート」による資格取得者の数に開きが顕著となり、現在の数値となって表れている（**図1参照**）。

この数値が物語るのは、「養成校に行かなくても介護福祉士資格が取れる」ことだ。さらに、介護福祉士養成校に入学した学生においても、学費の未納問題や学生の過度なアルバイト従事の様子が報告されている³⁾。

このような状況を鑑みて、今日、介護福祉士養成をめぐって2つの課題があるように思える。それは一つには、介護福祉養成校に行かない介護職は、介護福祉についてどこでどのように学ぶのか、という課題、二つ目に、養成校の学生であっても経済的基盤の脆弱さから、学修に打ち込めないといった課題である。

2. 養成施設ルートと実務経験ルート

2015年3月に養成校を卒業する予定であった全国の2013年4月養成校入学者は、13,090名いた。他方で、

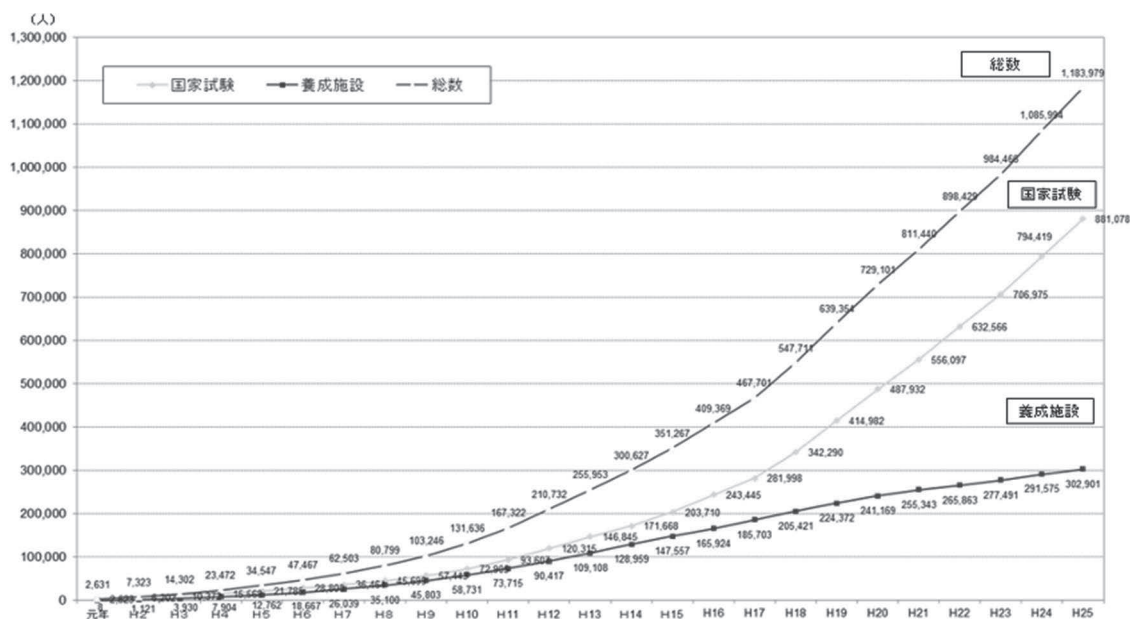


図1 (出典：厚生労働省平成26年度『介護福祉士の登録者数の推移』)

2015年1～3月に実施された「実務経験ルート」による資格取得者のための介護福祉士国家試験の合格者は、「～20歳」で2,678名（合格者総数2.9%）、「21～30歳」で20,865名（同22.3%）であった⁴⁾。少々大雑把な把握ではあるが、「養成施設ルート」の2倍近くの「実務経験ルート」による介護福祉士国家資格取得者がいることになる。

3. 「養成施設ルート」で何を学ぶのか

現在厚労省が指定する介護福祉士国家資格取得カリキュラムは1850時間である。「社会福祉士及び介護福祉士」法が1987年に施行され、具体的に介護福祉士の養成が開始された当初は1500時間であったが、段階的に改定され現在のカリキュラムとなった。「人間と社会」「介護」「こころとからだのしくみ」の3領域に大別され、各領域において教育に含むべき事項が指定されている。例えば、「人間と社会」では「人間の尊厳と自立」「人間関係とコミュニケーション」「社会の理解」という教育内容が指定され、具体的な教育のねらいと、教育に含むべき事項が示されている。また「介護」では、教育内容として「介護の基本」「コミュニケーション技術」「生活支援技術」「介護過程」「介護総合演習」「介護実習」が指定されている。これらを単位数に換算すると約80余単位数になる⁵⁾。4年制大学では、特に資格取得がない限り、一般的に卒業に必要な単位が124単位である。短期大学における介護福

祉士養成は、2年間で4年制大学卒業要件の3分の2程度の単位数を履修しなければならない、大変タイトなカリキュラム履修期間となっている。

4. 学生の経済的基盤と学習の課題

介護に必要な知識と技術とは何かという問いに、端的に答えるとする「人間理解である」と答えるであろう。「人間と社会」「こころとからだのしくみ」を土台にし、介護の対象となる人が、何を考え、何を思い、何を希望としているのか、さらに、今どうすることが、その人の将来に渡り、その人にとって最大の幸せに繋がると予測されるのか、論理的に思考する仕方（知識）と、具体的方法（技術）を持っているということである。具体的方法（技術）は、カリキュラム上の領域でいうと「介護」にあたる。特に、「介護」の教育内容にある「介護過程」は、150時間の時間数が指定されており介護の対象となる人の考えや思い、希望を把握したうえで、より効果的かつ本人主体で、顕在的にも潜在的にも本人の希望に沿った介護を明らかにする介護者側の思考過程を習得することをねらいとしている。

「介護過程」で求められているのは、「介護の対象となる人を理解すること」である。では、介護の対象となる人を理解するとは、単に観察から得られる客観的な姿像ではなく、「その人の内面を理解すること」である。つまり「その人はどういう人か」という介護者

側の感情をともなった感想的理解ではなく、「その人自身は何を感じているか」という論理の積み上げによる弁証法的理解である。よって「介護過程」では、感性的思考よりも悟性的思考が強くもとめられるのである。しかし何かのロジックにあてはめれば介護の対象となる人の内面が見えてくるわけではない。「介護過程」という手法によって得られたさまざまな材料を基にして、その人の内面を「どう分析するか」は、まずは介護者自身の経験や学習にもとづく価値観に拠るのである。よって、介護者としての自己を確立していくには「介護過程」という手法を学びながらも、学生のあいだに他者との関わりを自覚的に行い、他者が「何を考え、何を思うのか」について気づき触れていく作業が欠かせないのである。

しかしカリキュラムをこなすだけでは、それらの作業は成しえない。学生の多くは、家庭と学校とアルバイト先を行き来しながら一日一か月、一年を終える。放課後に他者と語り合う、授業の無い日にはボランティアを通して介護を必要とする人と関わりあうといった取り組みは、そういった学生にとって極めて難しいのであろう。

5. 社会問題への自覚と、介護職のモデル構築

介護は、月日とともに実践と研究が積み重なり、高度な実践が展開されてきている。だが、労働環境でいえば、理論に裏付けされた高度な実践を行っている専門家にふさわしいものかといえば、そうは言いきれず、学生はしばしば労働環境の現実に幻滅せざるを得ない。このような状況のなかで学生が学び続けるモチベーションを維持させるものは、介護現場で働く現役の介護職の存在である。実習やボランティア等でいきいきと働く介護職の姿は、学生の将来の希望となるのである。では、介護現場のどのような介護職の姿がそうなのか。学生は、実習やボランティアで介護現場の現状を目の当たりにすることになる（ごまかしは全くきかない）。その時に、将来に希望を持つ介護職、つまり介護を必要とする人の生活問題を社会問題化し、それを社会変革につなげようとする介護職のその姿が、介護を学ぶ学生のモチベーションを維持させるのである。「今は、こういう現状だが、今後～したいと思っている」と介護にかかわる将来を語られた学生は、介護職としてのアイデンティティを構築しようとするのである⁶⁾。

同時に、介護を必要とする人の生活問題を認識し社会問題として集約し、生活環境や職場環境を変革していく力が介護を通して市民社会を維持し、自らの生活、労働を守ることにもなる。ならば生活問題とは何か、社会問題とは何か、社会問題を社会変革に変えていく力とは何なのか、介護者はどこかで学ぶ機会が与えられなければならないであろう⁷⁾。

鴻上 圭太（大阪健康福祉短期大学）

Ⅲ. 感情労働としての社会福祉・介護福祉従事者のメンタルヘルス対策と支援—インタビュー調査結果の質的分析から支援者支援の必要性—

1. はじめに

これまで介護人材確保の対策は、賃金や労働環境の整備・改善といった物質的なハード面からの支援策が中心に行われてきた。労働条件の改善・向上は不可欠ではあるが、就業していた介護労働者の離職理由は、職場内の人間関係や法人の運営方法への不満にある。介護労働者を支える心理的なソフト面からの支援策の政策的提示は不足している¹⁾。

対人援助職の職務・業務遂行には必ず感情労働が伴う。高齢者介護福祉分野で従事する介護職員や相談員の中には、感情労働に伴う共感疲労に疲弊して精神的不調を来し、長期休職や退職を余儀なくされる者が増えている現実がある。高齢者福祉分野の人材不足は深刻で、決定打となる対策は打ち出されていない。介護職員の離職率は16～17%を推移しており、30%を超えていた時代と比較すると低下傾向の様に見えるが、職場ごとの定着率の格差により、全体の離職率が低下しているだけのように思われる。ここでは、昨年実施したインタビュー調査の質的分析から得られたことを基に「支援者支援」について発題する。

2. 研究の視点と目的及び用語の定義

介護福祉に携わる対人援助職には感情労働が伴うと思われる。介護職・相談援助職は持続的に深い援助関係が要求され、長期にわたって利用者や家族・同僚や関係者らの人となりや内面を重視しながら、自己の感情をコントロールしつつ関わる。援助者として「逃げたいいけない」「何とかしないといけない」という感情規則が働き、感情労働の結果ストレスが蓄積し共感疲労が生じるのではないかと推測した。

感情労働とは（ホックシールド：1983）「自己の感情を誘発したり抑圧したりするといった感情管理を必要とする労働」、共感疲労とは（フィグリー：2002）「他者を共感しつつケアすることから生じる疲労」と定義した。

研究目的は、高齢者介護福祉施設や事業所で従事する介護職員・相談員などの対人援助職者が共感疲労に至る因子を確定し、レジリエンスを高めメンタルヘルスを適正に維持するための対策と支援を明確化することである。

先行研究では、看護師・教師にこの分野の研究が多く共感疲労尺度なども多数開発されている。しかし「高齢者介護福祉施設で従事する介護職員や相談員」に限定した研究は少ない。さらに、共感疲労に陥る要因を特定する先行研究が殆どで、具体的な対策や支援策を示すものは皆無である。

3. インタビュー調査の概要と結果

インタビュー調査を実施し質的分析を行うことで、高齢者介護福祉施設で従事する社会福祉・介護福祉従事者が、感情労働から生じる共感疲労をはじめとするストレスの内容を明らかにし、どのようにしてストレスを乗り越えているかということについて明確化した。

1) 調査協力者

10名の調査協力者について本調査への協力意思が確認できた。10名の調査協力者の内訳は、経験年数3～30年・男女比（3：7）・年齢構成20代～50代・管理職経験者7名・看護職1名である。

2) 倫理的配慮

インタビュー調査協力者へ研究の意義と目的、研究の進め方、自身の意思で何時でも本調査研究への参加を中断・中止できること、調査協力者への不利益は一切ないこと、インタビュー調査の結果得られた情報は匿名化し研究目的のみに使用すること、インタビューに際して録音することの可否について口頭と文書で説明し、調査協力への同意書を得た。インタビュー・ガイドに基づいて自由に語って頂く、半構造化インタビュー調査を実施した。

3) 研究方法

調査協力者へのインタビュー調査実施後、録音したデータから逐語録を作成し、質的データ分析法である川喜田二郎によって考案されたKJ法を参考²⁾に、

カード分類法を用いて図解化した。客観性・透明性の確保に留意しつつ逐語録からラベルを作成し、カードを分類、小表札⇒中表札⇒大表札を島どりし、図解化・最終的ストーリーを文章化した。

4) 結果

表札間の関係性を捉えて全体を俯瞰した結果、2つのコアカテゴリー、【共感疲労に至る因子】と【共感満足に至ると考えられる因子】に収束した。最終的に作成したものが図1であり、大表札を『高齢者福祉施設における共感疲労に陥らないためのサポートシステムの解明』とした。

さらに以下のストーリーが作成された。高齢者介護福祉施設に従事する相談員・介護従事者は、【感情労働】によってストレスフルな状態にあり、なかでも【援助者としてのストレス】や【職業人としてのストレス】によって【共感疲労】に至る可能性を孕んでいる。しかしながら、【職場の支え】や【自己覚知による学びと自己理解】や【それぞれの対処法】を駆使しながら、サポートシステムをうまく活用することによって、支援の報酬としての【共感満足】に変化させることが可能である。

4. 結論

①様々な価値観や背景をもつ関係者とのやり取りでは、専門知識の活用のみならず高度なコミュニケーションスキルが求められる。

利用者や家族は時代と共に変化し医療ニーズも増大する中で、現場の人手不足は改善されない。介護職員の教育背景は様々であり、職種やキャリアに応じたきめの細かい現任研修が必要である。体験から学び、専門職としての成長に変える教育が必要である。

②臨機応変に対応するコミュニケーションスキルの修得にはスーパーバイザーや先輩からの助言が必要である。介護職員には他業種からの転職者も多く、研修体制が整っている事業所では離職率が低いとの報告（柏原：2013：26）もある。

職場内でスーパービジョンが機能するよう、人員や人財の蓄積が望まれる。管理職がスーパーバイザーの機能を果たせていないことが自身のストレスにも繋がる。

③介護実践に対する言語化・科学的な根拠を検討するといった研修の機会が必要である。研修に参加する

ことで刺激や新しい知識が得られリフレッシュできるが、講義系のものより事例検討やスーパービジョンなどの演習系の研修の方が自己洞察を深める機会になり、そこで一緒に演習したメンバーがその後の自身のサポーターになってくれる。自己覚知や自己理解が深まる研修と、現場の援助者らに研修やスーパービジョンへ参加する機会の保障が望まれる。職員のキャリア形成を目的とした研究活動や事例検討などが職場で集積される環境が望まれる。

- ④援助者らは多くの傷つき体験やストレスを感じながらも、そのまま[共感疲労]に落ち込まずに対処している。立ち上がりに必要なのは、[職場の支え]・[各自の対処法]・[自己覚知を通した学びと自己理解]であった。感情労働による疲弊の蓄積を早めに自己チェックするための尺度の開発が求められる。

様々な尺度が開発されているが、介護職・相談職に固有のものは少ない。現在、文部科学省科学研究費助成事業を受け「共感疲労」「共感満足」に至る尺度開発のための量的調査を実施している。調査を基に、自己チェックリストの開発を目指している。

- ⑤辛い体験が自らを成長させてくれる契機となり、仕事を頑張ったことへの「報酬」と捉えている。感情労働による疲弊が適切な支援体制によって[共感満足]に繋がる可能性があり、職場での組織的な取組

や、様々なソーシャルサポートを活用した支援体制が必要である。その為の支援ツールの開発が今後の課題である。

先の助成を受けて支援者支援のためのツールを開発予定である。支援者らがおかれている現状での辛い気持ちを整理し言語化することで、客観化・課題の明確化につなげ、自己覚知や自己理解を深めレジリエンスを高めることが望まれる。

- ⑥対人援助職が疲弊やストレスを感じる場面は、主に利用者や関係者とのやり取りの場面であり、自分が目指すケアができない・援助関係が築けない、双方の気持ちが伝わらず理解し合えないといった状況が援助者にとって強いストレスとなる。しかし、そのストレス場面を乗り越え活用することで仕事継続への強い動機付けに至る可能性をもっているという仮説が得られた。対人援助職一般を対象とした仮説とするには、今後補足の検証作業が必要であり本研究の限界である。

本研究は、平成27年度天理大学学術・研究・教育活動助成を受け、南彩子教授との共同研究で実施されたものである。

松田美智子

(天理大学人間学部人間関係学科社会福祉専攻)

高齢者福祉施設における共感疲労に陥らないためのサポートシステムの解明

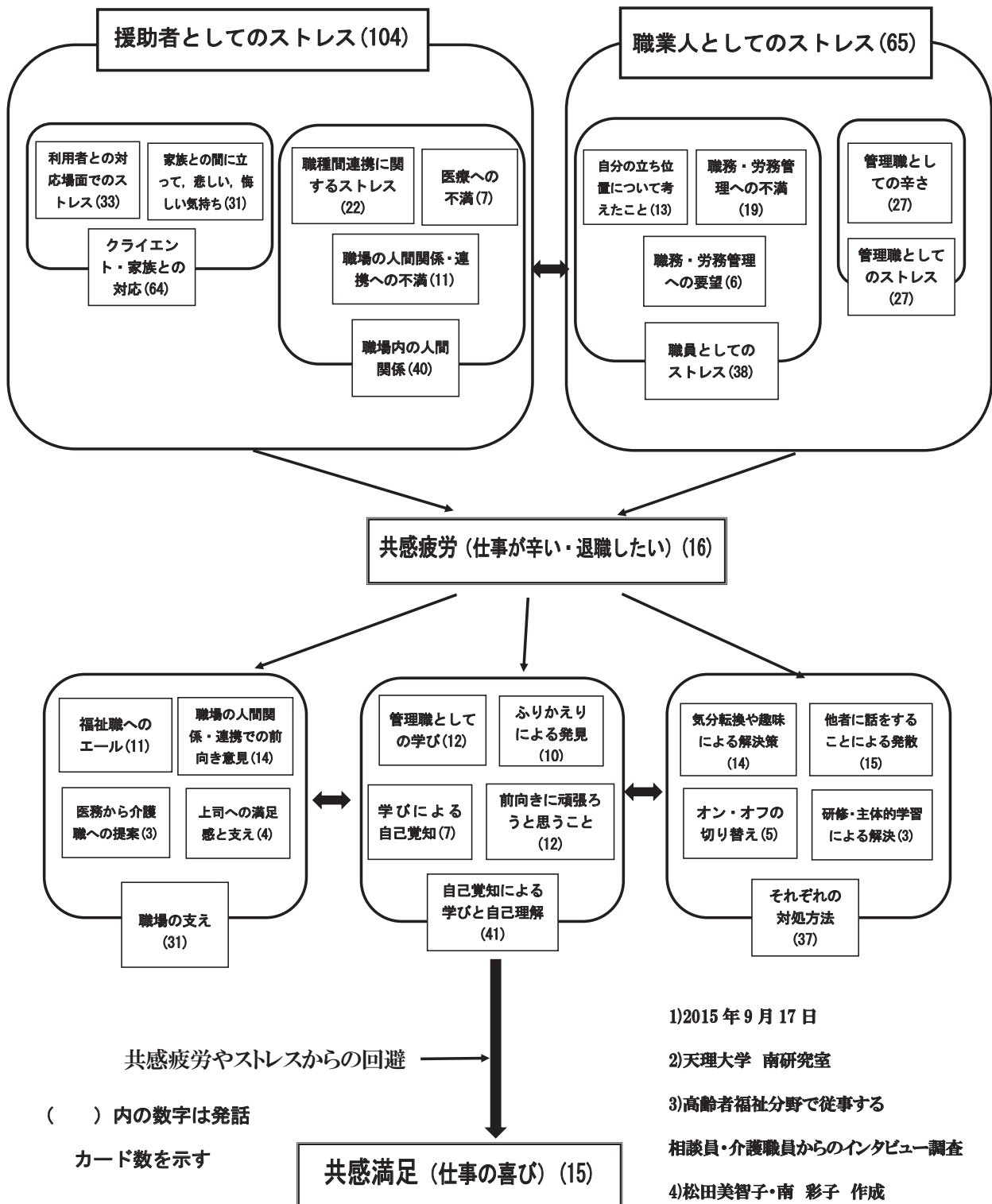


図1. 高齢者福祉施設における共感疲労に陥らないためのサポートシステムの解明 (カード分類法による図解化)

IV. 介護人材育成と外国人労働者問題—中国との交流をとおして—

1. はじめに

急速な少子・高齢化にともない加速する介護ニーズに反して、介護人材の育成が追いつかない問題が叫ばれて久しい。この問題の背景には、介護職員の専門性に対する社会的評価の低さ、それに呼応した賃金・労働時間などの待遇改善の遅れといった諸課題があることはいままでもない。一方、多くの賛否がありながら、問題解決のひとつの手段として、介護人材に外国人労働者を活用することが検討されていることも事実である。

本報告では、まず日本における介護人材不足の状況を踏まえ、その対策にもなると想定される静岡県における取り組みとして、独自のキャリアパス制度の促進と、中国との介護人材育成協力に向けた交流を紹介する。そして、急速な少子・高齢化によって膨張する介護ニーズに対応するために進んでいる中国における介護人材育成の実態について概観する。最後に、今後の中国との介護人材育成協力のモデルのひとつとして、社会福祉法人 旭川荘における10年間にわたる取り組みを紹介し、介護人材育成と外国人労働者問題を検討する題材としたい。

2. 介護人材をめぐる状況

2015年6月24日、厚労省が公表した「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について」によると、団塊の世代が後期高齢者を迎える2025年に必要な介護職員、約253万人に対して供給見込は約215万人と推計されている。これでは介護職員の充足率は85.1%であり、37.7万人不足する。最高は島根県の98.1%、最低は宮城県の69.0%である¹⁾。

一方、厚労省「職業安定業務統計」（平成27年1月～3月平均）によると、有効求人倍率の全国平均が1.26であるのに対して、介護職員の有効求人倍率は3.74であり、約3倍と現在も介護職員に対する求人は極めて多いことが分かる。最高は栃木県の13.82、最低は徳島県の0.56である。ちなみに、1.00を下回っているのは徳島県のみである²⁾。

そのようななか、厚労省が設置したもののひとつが「介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会」である。そして、2015年11月18日に

開催された第2回検討会には、静岡県 健康福祉部 福祉長寿局 介護保険課長、杉山勝が参考人として招聘された。杉山は、静岡県が2015年7月17日に公表した「第7次長寿者保健福祉計画（ふじのくに長寿社会安心プラン）」を踏まえ³⁾、「若者が夢と希望を持って働ける介護分野を目指して」と題する報告を行った。

3. 静岡県における取り組み - 独自のキャリアパス制度の促進

静岡県における老年人口比率は、2015年4月1日現在、26.8%と既に4人に1人が高齢者であり、実人数も100万人を越えている。また、介護を要する人は159,387人、要介護認定率は15.8%である。

現在、静岡県内には約4万人の介護職員が従事しているが、2025年には約5万7千人の介護職員が必要になると推計されている。しかし、介護職員の供給見込は約5万8千人であり、約9千人の需給ギャップが発生することになる。

このような状況に対処すべく、前述の「第7次長寿者保健福祉計画」では、国が3分の2、都道府県が3分の1を負担する「地域医療介護総合確保基金」を活用した各種事業を列挙している⁴⁾。そのなかには、卒業後、静岡県内の介護事業所にて介護職員として従事する学生に対して修学資金を貸与する「介護福祉士修学資金貸付事業」、失業者に対して介護職員として必要な知識を習得させ、介護事業所に介護補助人材として派遣する「介護補助人材育成事業」、専門員による無料職業紹介や相談などを行う「社会福祉人材センター運営事業」といった各都道府県が実施している事業も挙げられているが、キャリアパス制度の導入といった介護職員の処遇改善に意欲的な介護事業所に対して、経営・雇用管理、キャリアパス制度に精通した専門家を派遣する「キャリアパス制度導入サポート推進事業」という静岡県独自の取り組みも挙げられている。

前述の「介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会」が目指したのも、この静岡県独自のキャリアパス制度である。静岡県では、独自の給与票を作成し、キャリアパスと給与票を組み合わせることにより、どのキャリアに達したかという個々の介護職員の努力が、直接、給与に反映されるというシステムの普及を図っているのである。

4. 静岡県における取り組み—中国との介護人材育成協力に向けた交流

一方、「第7次長寿者保健福祉計画」には、EPAによって来日する外国人介護福祉士候補者の日本語等の学習を支援するため、外国人介護職員向けに日本語読解力向上講座を開催する「外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業」も挙げられている。日本政府がEPAによって看護・介護人材の受け入れをはじめた2008年から、既に静岡県内の社会福祉法人では介護職員の受け入れを表明しており、現在も継続している。

そのようななか、2014年6月と12月、中国介護・医療施設建設視察団が静岡県を訪問した。これは、北京市、上海市、山東省、広東省などにおいて高齢者介護・医療施設を建設し、運営に当たっているメンバーが、介護人材育成のための留学・研修、そして福祉施設の建設や設計など、ハード・ソフト両面からの視察、学習を希望したものであった。また、翌2015年6月には、静岡県の有効都市である中国 浙江省の経済担当官が、類似した目的にて静岡県を訪問している。

これらの視察団の要望は、具体的には以下の2点であり、従来のような定住型・出稼型の外国人介護人材の受け入れとは異なる要望を孕むものであった。

- ①中国において介護人材を育成する養成校へ静岡県から講師を派遣して欲しい。
- ②静岡県の介護職員養成校に中国からの留学生を受け入れ、卒業後2～3年の実務経験を経た後に帰国させ、中国における介護職員の即戦力になるように養成して欲しい。

その後、中国側から30名という具体的な受入者数の提示があり、静岡県内の介護福祉士養成校にも静岡県から受入可能数の問い合わせもあった。しかし、この要望を受託するための国内法の整備は進んでおらず、現段階では頓挫している。

では、日本以上に急速な少子・高齢化によって膨張する介護ニーズに対応すべく、中国ではどのような介護人材育成が進んでいるのだろうか。

5. 中国都市部における介護人材育成の実態

急速な高齢化が進んでいる中国都市部において、60歳以上の高齢者人口は、日本の総人口よりはるかに上回り、約2.12億人に達し、中国全国総人口の約15.5%を占めている⁵⁾。今後も高齢者人口はさらに加速的に増加すると予測されている。そのうち、介護に必要と

する高齢者人口は約3,000万人に達し、日本の介護保険と同様に、施設入所者と介護職員との配置基準を3対1で推計すると、介護職員が1,000万人以上必要となる。しかし、現時点、中国の高齢者介護施設で働いている介護職員は約100万人未満である。そのうち、介護の資格を取得している職員はわずか2万人である。ここに、中国に高齢者介護の需要と供給の不均衡が生じていることを見出すことができる。

中国の介護職員は主に、家政服務員と養老護理員である。『家政服務員国家職業基準』により、家政服務員は初級、中級、高級の3等級に分けられ、研修時間、研修内容などによって該当するレベルの認定書が授与される。資格を取得した家政服務員は、コミュニティサービスセンターに登録され、家事援助などのサービスが必要な各家庭に派遣されるのである。養老護理員は初級（国家職業5級）、中級（国家職業4級）、高級（国家職業3級）、技師（国家職業2級）の4等級に分けられる。養老護理員の養成及び資格の取得には全国的な統一試験はなく、各都市が独自に行うことになっている。例えば、北京市と上海市は、職業技術訓練センターが介護福祉士の教育を行うのが一般的である。そのため、介護福祉士の養成教育内容は養成研修機関によって異なっている⁶⁾。

このように、中国都市部各地は、未だに介護職員の資格制度も統一されず、介護職員の専門知識などの養成にも養成研修機関によりかなり差が出てくる。また、高齢者介護施設では、初級資格を持っている介護職員がほとんどであり、「無資格」といっても過言ではない。中級資格を持っている介護職員はごく一部にすぎず、高級や特級資格を持っている介護職員はほほいない現状である。

これらの中国における介護職員育成の実態は、ソーシャルワーカー育成の実態と比べて大きな格差が存在する。1988年に民政部は、北京大学に資金援助をし、改革開放以後はじめてのソーシャルワーク専攻学科を創設した。ほぼ同時期、吉林大学や中国人民大学にもソーシャルワーク専攻学科が創設されていた。現在、全国200校以上の大学がソーシャルワーク専攻学科や専攻コースを設置しており、修士課程、博士課程も創設されている。これらの卒業生は、毎年、1万人程度になってきている。

2006年7月に民政部は、全国「社会工作者職業水準評価暫行規定」と「助理社会工作者、社会工作者職

業水準考試実施方法」を公表した。これらの法規は、ソーシャルワーカーを専門職として位置づけるものであり、公的に社会福祉専門職の育成を推進する法的根拠になっていった。その後、「社会工作者職業水準評価専門委員会」が設置され、2008年6月に国家統一試験を実施することが決定された。社会福祉国家資格には、助理社会工作者、社会工作者、高級社会工作者の3つのランクが規定されている。第1回国家統一試験には約14万人が受験し、合格率は、助理社会工作者が36%程度、社会工作者は10%程度であった。「第11回五ヶ年計画」(2006~2010年)では、1,000人余の高級社会工作者、10,000人余の社会工作者、100,000人余の助理社会工作者を育成できるよう努力するとしていた。ソーシャルワーカーの活動範囲は、①社会政策の策定・実施に関わる公務員など、②社会保障事務所、社会福祉各分野の関連施設に関わるスタッフなど、③社会保障および社会福祉事業に関わる諸団体のスタッフなど、④地域福祉領域に従事するスタッフなどが想定されているが、卒業後、学生たちは現場の仕事に就くことが少ないことが大きな課題になっている⁷⁾。

とはいえ、国家の中核的人材を育成する一流大学がリーダーシップの役割を果たし、政府主導によって育成されているソーシャルワーカーとは異なり、いまだに介護職員の資格制度も統一されず、研修機関によって大きな差が出ている介護職員育成の改革には、かなりの時間と労力を要することは否めない。しかし、前述のとおり、中国都市部における急速な高齢化とそれにとまなう介護ニーズの膨張はまさに待ったなしの状況である。それが、介護職員の育成と指導者養成を日本に強く要望する背景であると考えられる。

6. 今後の論点の提起

介護人材としての外国人労働者の受け入れに関しては、関係団体の動きも加速している。2014年4月には、公益社団法人 全国老人福祉施設協議会が「外国人介護人材の受入れについて」⁸⁾を公表し、2016年3月には、公益社団法人 老人保健施設協会が「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会報告書」⁹⁾を公表している。これらは、介護保険を持続可能にする要件として必須である介護人材確保のために外国人労働者を活用することを容認したものである。そして、2015年3月6日、「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案」¹⁰⁾、「外国人の技能実習の適正な

実施及び技能実習生の保護に関する法律案」¹¹⁾が国会に上程され、介護人材としての外国人労働者の受け入れに向けた環境整備が着手された。

しかし、これらは、従来の定住型・出稼型の外国人労働者を想定したものであり、前述の中国からの育成型の要望とは必ずしも合致するとはいえない。そこで、今後の中国との介護人材育成協力のモデルのひとつとして注目されるのが、社会福祉法人 旭川荘における10年間にわたる取り組みである¹²⁾。

旭川荘は、「JICA草の根技術協力事業」として、「上海高齢者介護教員養成事業」(2004~2008年)、「江西省高齢者介護教員養成事業」(2009~2012年)、「上海医療福祉関係人材養成事業」(2011~2014年)に取り組むことをとおして、長く看護・介護人材育成の日の和を育んできた。

「上海高齢者介護教員養成事業」は、上海市紅十字会をカウンターパートナーにして、急速に高齢化が進む上海市において、旭川荘が介護福祉士養成の経験を基に、中国の実情に合った高齢者介護教員及び介護従事者の養成を行うことを目的にしたプロジェクトである。旭川荘のスタッフを上海に派遣し講義を行う「基礎講座」、中国の受講生が旭川荘で実習・演習を行う「専門講座」から構成されていた。受講生は、帰国後、高齢者介護教員として介護従事者を養成し、介護の普及、拡大することを担っている。4年間で81人の介護教員と180人の介護従事者を養成した実績がある。

「江西省高齢者介護教員養成事業」は、江西省紅十字会をカウンターパートナーにして、上海市の沿岸モデルに対して、内陸モデルとして江西省において上海と同様の事業を実施したものである。本事業では、日本での研修に重点を置いたところに特徴がある。3年間で58人の介護教員と348人の介護従事者を養成した実績がある。

このような取り組みをとおして、とりわけ沿岸部の上海市においては、福祉分野の設備面は徐々に充実してきたが、理念、技術、施設運営、サービスなどは日本が先んじているところが多く、引きつづき旭川荘による人材育成が強く望まれていた。そこで上海市民政局、上海市黄浦区、浦東新区特殊学校をカウンターパートナーにして実施されたのが「上海医療福祉関係人材養成事業」である。本事業は、介護技術、高齢者施設運営、障害児教育と幅広医人材育成を行った。

これら、旭川荘の取り組みは、前述の静岡県に対す

る中国からの要望に合うものであり、今後、求められる育成型の外国人労働者の活用のモデルにもなりうるものであると考える。

とはいえ、本報告は、介護人材をめぐる現状の概観と、問題解決に向けたモデルのひとつを提起したに過ぎない。本報告を契機にして、学際的な研究者集団である日本科学者会議においても、この命題を多方面から議論することを念願して止まない。

磯野 博 (静岡福祉医療専門学校)

畢麗 傑 (中京大学)

(鴻上論文における引用・参考文献)

- 1) 公益社団法人介護福祉士養成施設協会ホームページより (<http://kaiyokyo.net/data/index.html> 2016/8/7取得)
- 2) 同上
- 3) 川口啓子「介護をめぐる諸問題～介護福祉士養成校の学生にみる貧困の諸相～」『命とくらし』No.54 非営利・協同総合研究所 2016 等が参考になる。
- 4) これらの統計資料については、厚生労働省ホームページ『第28回介護福祉士国家試験合格発表』(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000117312.html> 2016/8/7取得) 及び『福祉新聞』2014/1/14 参照のこと。
- 5) 介護福祉士養成校において、4年制大学及び短期大学は、厚労省及び文科省の基準を満たす必要があり、卒業要件に単位数の制約がある。
- 6) 川廷宗之は『社会福祉教授法』川島書店 1997の中で、自らの職業アイデンティティを確立するうえで、モデルの存在が強く関連するのは、社会福祉教育の特徴であると述べている。
- 7) 全体を通しては、鴻上圭太「社会福祉政策に対する社会福祉教育の今日的課題」『総合社会福祉研究』No.45 2015を参照。

(松田論文における引用・参考文献)

- 1) 厚生労働省は、こうした取組の一つとして労働者向けの「ストレスチェック制度」を2015年12月1日から義務づけた。これは、高ストレス状態にある労働者の気づきを促し、結果によっては産業医などの面接をうけることで、職員のメンタルヘルスに資することを目的としたものである。問題点としては、高ストレスと評価された場合、異動や人事評価の理由にされるのではないかという点、精神的疾患を疑われた場合などの不利

益扱いやプライバシーの保護等が考えられる。これが各企業でどのように実行されていくかは現段階では見守る必要がある。(ただし筆者は、感情労働に陥りやすい福祉現場等の対人援助職には、独自のプログラム開発の必要性を感じている。)

- 2) 川喜田二郎は、「KJ法」の思想や認識論や技術・方法を次世代の人々に正確に踏襲されよう、1967年にKJ法の研修体系を完成させ、本格的普及を開始した。研修に当たっては、川喜田研究所を設立して初代所長を務め、その後川喜田喜美子に引き継がれている。現在では、霧芯館(京都)において川喜田晶子主任研究員を中心として研修指導が行われている。著者は、当該研修を受講している(2015年9月)。

(参考文献)

- 1) 安部好法・大蔵雅夫・重本津多子(2011)「感情労働についての研究動向」『徳島文理大学研究紀要』82,101-106.
- 2) 足利和子・谷口幸一(2014)「介護老人福祉施設の介護職の業務ストレスの実態とその対処法に関する研究」『ストレス科学』29(3), 318-322.
- 3) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2011)「『職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査』結果」(<http://www.jil.go.jp/press/documents/20110623.pdf> より入手)
- 4) Figley,C.R.& Stamm,B.H.(1996) Psychometric Review of the Compassion Fatigue Self Test. (in Stamm,B.H. ed. Weasurement of Stress.Trauma and Adaptation. Sidran Press.127-130).
- 5) Figley,C.R.,(2002) Treating Compassion Fatigue. N.Y.Routledge.
- 6) 藤岡孝志(2011)「共感疲労の観点に基づく援助者支援プログラムの構築に関する研究」『日本社会事業大学研究紀要』57,201-237.
- 7) 藤岡孝志(2012)「『共感疲労の最適化水準モデル』とファンクショニング概念の構築に関する研究」『日本社会事業大学研究紀要』58, 171-220.
- 8) 濱島淑恵・高木和美・芦田麗子(2013)「看護・介護労働者の労働・健康・生活上の問題に関する聞き取り調査報告～特養Aにおける『介護』労働の継続意思の背景分析」『日本医療経済学会会報』30(1), 44-69
- 9) Hochschild,A(1983) The Maneged Heart: Commercialization of Human Feeling. Univ.of

- California Press. (=2000,石川 准・室伏亜希訳)『管理される心——感情が商品になるとき——』世界思想社.
- 10) 古川和稔 (2013)「感情労働とバーンアウトからみた障害者福祉施設に勤務する新任職員の実状——高齢者福祉施設に勤務する職員との比較」『保育・教育・福祉研究』11, 119-136.
 - 11) 林 潔 (2010)「介護福祉士と感情労働,共感疲労」『教育研究』28,106-115.
 - 12) 石井京子・牧 洋子「特別養護老人ホームで働く見取り介護を行うケアワーカーの精神的健康に」『死の臨床』33(2), 298.
 - 13) 今井訓子 (2011)「介護職離職の構造に関する研究～介護福祉士養成校卒業生の追跡調査から～」『植草学園短期大学研究紀要』12, 1-12.
 - 14) 伊藤亜記 (2014)『介護職が辞めない職場作り』秀和システム.
 - 15) 介護労働安定センター (2015)『平成26年度「介護労働実態調査」』
 - 16) 金原京子・岡田進一 (2014)「介護老人福祉施設に従事する介護職のストレスの年齢・性別傾向～業務ストレスに関するアンケートの自由記述テキストマイニングの結果から～」『メンタルヘルスの社会学』20, 56-61.
 - 17) 柏原正尚 (2013)「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職と職場環境に関する一考察」『日本福祉大学健康科学論集』16, 19-27
 - 18) 糠谷和弘 (2013)『あの介護施設にはなぜ人が集まるのか』PHP研究所.
 - 19) 糠谷和弘・斎藤直路 (2015)『あの介護施設はなぜ,地域一番人気になったのか』PHP研究所.
 - 20) 川喜田二郎 (1967)『発想法』中央公論社.
 - 21) 川喜田二郎 (1970)『続・発想法——KJ法の展開と応用』中央公論社.
 - 22) 川喜田二郎 (1986)『KJ法——混沌をして語らしめる——』中央公論社.
 - 23) 川喜田喜美子 (2006)「KJ法の思想——川喜田二郎と歩んだ半世紀」『看護教育』47(1), 12-17.
 - 24) 岸本裕紀子 (2012)『感情労働シンδροーム』PHP新書.
 - 25) 南 彩子 (2014)「ソーシャルワークにおける共感疲労とレジリエンス」『天理大学社会福祉学研究室紀要』17, 15-23.
 - 26) 水谷英夫 (2013)『感情労働とは何か』信山社.
 - 27) 宮本真巳 (2010)「援助職の感情活用——感情労働の再構築に向けて」『こころの健康』25(2), 9-22.
 - 28) 村本邦子 (2011)「レジリエンスモデルによる支援者支援」『現代のエスプリ』524, 107-116.
 - 29) 村田久行 (2010)『援助者の援助』川島書店.
 - 30) 中澤秀一 (2012)「ヒューマンサービス職のバーンアウト軽減に関する教育内容の研究 介護福祉職員の個人要因と環境要因の関連から」『キリストと世界』22, 59-77
 - 31) 佐藤 英 (2012)「ケアに関する倫理的考察——共感と共感疲労の観点から——」『岩手大学大学院人文社会科学研究科紀要』21, 1-24.
 - 32) 関谷大輝・湯川進太郎 (2014)「感情労働尺度日本語版(ELS-J)の作成」『感情心理学研究』21(3), 169-180.
 - 33) 瀬藤乃理子・丸山総一郎 (2013)「バーンアウトと共感性疲労——対人援助スキルトレーニングの必要性」『産業ストレス研究』20, 393-395.
 - 34) Smith.P. (1992) The Emotional Labour of Nursing. (=2000武井麻子・前田泰樹監訳『感情労働としての看護』ゆみる出版).
 - 35) 杉田郁代 (2010)「感情労働研究概観(1) 対人援助職と教職」『環太平洋大学研究紀要』(3), 51-56.
 - 36) 武井麻子 (2010)「感情労働者のセルフケアとサポート」『こころの健康』25(2), 2-8.
 - 37) 武井麻子 (2011)「共感疲労という二次災害から看護師を守る」『精神看護』14(3), 18-22.
 - 38) 武井麻子 (2013)「感情労働としての介護」『介護福祉』90, 65-73.
 - 39) 武井麻子 (2013)「感情労働の視点からの反論:上野千鶴子著,ケアの社会学——当事者主権の福祉社会へ」『保健医療社会学論集』24(1), 51-61.
 - 40) 趙 正祐 (2014)「児童養護施設の援助者支援における共感満足・疲労に関する研究——CSFの高低による子どもとの関わり方の特徴から」『社会福祉学』55(1), 76-88.
 - 41) 吉田輝美 (2011)「感情労働としての介護労働と労働環境の検討——武井麻子の文献にみる感情労働を通して——」『福祉図書文献研究』10, 47-60.
 - 42) 吉田輝美 (2012)「居宅介護支援事業所における介護支援専門員の精神的ストレス支援体制に関する研究」『人間関係学研究』18(1), 1-10.
 - 43) 吉田輝美 (2013)「介護支援専門員と主任介護支援専門員の感情労働実態——介護支援専門員と主任介護支援専門員が利用者支援で感じる言葉による傷つき」『人間

- 関係学研究』19(1), 37-45.
- 44) 吉田輝美 (2014)『感情労働としての介護労働——介護サービス従事者の感情コントロール技術と精神的支援の方法』旬報社.
- 45) 矢部真弓・東條光彦 (2011)「中学校教員用感情労働尺度構成の試み」『健康心理学研究』24(1), 59-66.
- 46) 山上実紀 (2012)「感情と労働——医師の感情に焦点をあてる意義」『日本プライマリ・ケア連合学会誌』35(4), 306-310.
- 47) 柳沢志津子・白山靖彦 (2014)「沖縄離島における介護従事者の感情労働特性」『老年社会科学』36(2), 213.
- 48) 湯原悦子 (2012)「追いつめられる介護者の心理的・社会的背景——『介護者支援』の意識とシステムを」『訪問看護と介護』17(2), 124-129. 他
- 2016.7.15
www.moj.go.jp/nyuukokukanri/...nyuukokukanri05_00007h
- 11) 「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」www.moj.go.jp 2016.7.15
- 12) 社会福祉法人 旭川荘 2016.7.15www.asahigawasou.or.jp

(磯野、畢論文における引用・参考文献)

- 1) 厚生労働省「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について」2016.7.15www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088998.html
- 2) リジョブ「介護職員の有効求人倍率から見る就職状況」2016.7.15
relax-job.com/contents_list/20007
- 3) 厚労省「第2回介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会」
2016.7.15www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000104779.html
- 4) 静岡県「第7次長寿者保健福祉計画（ふじのくに長寿社会安心プラン）」2016.7.15www.pref.shizuoka.jp/kousei/ko-210/.../anshinplan.htm
- 5) 中国『国家统计局2015年』公表した統計データによる。
- 6) 畢麗傑 (2011)「中国都市部における高齢者介護システムの構築に向けて——独日韓3か国の高齢者介護システムの国際比較と中国4都市のケーススタディを通じ——」, p108-110, (立命館大学国際関係学研究科博士論文)
- 7) 沈傑 (2008)「龍谷大学瀬田キャンパス社会学研究科社会福祉専攻講義資料」による。
- 8) 公益社団法人全国老人福祉施設協議会「外国人介護人材の受入れについて」2016.7.15
www.roushikyo.or.jp/contents/pr/proposal/detail/33?...fld
- 9) 公益社団法人 老人保健施設協会「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会報告書」2016.7.15www.roken.or.jp/wp/archives/10238
- 10) 「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案」