

# 産学官連携による福祉・介護人材の「知の循環」教育に関する研究

中部学院大学 宮嶋 淳(120)

キーワード：COC、福祉人材、知の循環、教育的実践、ソーシャル・キャピタル

## I. はじめに

超高齢社会となったわが国において、福祉・介護サービスのニーズは増大している。しかし、福祉・介護労働に携わる人材の確保が困難となっている。こうしたニーズと労働力のアンバランスを克服し、福祉・介護サービスの担い手を確保し、定着させていくことは、安心した暮らしを保持し、幸福度を高めていくために欠かせない。

このような認識に立つとき、福祉現場と地方自治体並びに高等教育機関は、社会的使命において同調・共鳴し、将来にわたり協働的な関係を持続し、着実に制度・施策を遂行することにより、困難な課題を克服していかなければならない。

本報告では、2012年度に報告者を主担当として本学が実施した、岐阜県における福祉・介護人材確保に関する人材並びに職場に関する質的量的調査の結果を、福祉・介護人材教育システム構築の視点から分析し、報告するものである。

## II. 研究の背景

### (1) COC への取り組み

文部科学省が平成24年度から展開しているCOC「地（知）の拠点整備事業」の政策背景には、①急激な少子高齢化の進行、②地域コミュニティの衰退、③グローバル化によるボーダーレス化、④新興国の台頭による国際競争激化や⑤東日本大震災という国難への対応があり、今こそ、持続的に発展し活力ある社会を目指した変革を成し遂げなければならぬという社会的目標がある。特に、日本全国の様々な地域発の特色ある取組を進化・発展させ、地域発の社会・産業イノベーションを創出していくことは、我が国の発展や国際競争力の強化に繋がるものと考えられている。そこで高等教育機関関係者は、①社会の変革を担う人材の育成、②「知の拠点」として世界的な研究成果やイノベーションの創出など重大な責務を有していると認識した高等教育の改革の推進に迫られている。こうした認識の下、関係者は国民や社会の期待に応える高等教育機関改革を、主体的に実行することが必要とされている。

ここで目指されるべき新しい大学像は、①学生が自らの人生と社会の未来を主体的に切り拓く能力を養う教育力ある大学、②地域再生の核となる大学、③生涯学習の拠点となる大学、④社会の知的基盤としての役割を果たす大学等が挙げられる。COC事業の目的に即して換言すれば、自治体等と連携し、全学的に地域を志向した教育・研究・社会貢献を進める大学を支援することで、学内組織が有機的に連携し、「地域のための大学」として全学的に地域再生・活性化に取り組み、教育カリキュラム・教育組織の改革につなげられ、地域の課題（ニーズ）と大学の資源（シーズ）の効果的なマッチングによる地域の課題解決、更には自治体と大学が早い段階から協働して課題を共有しそれを踏まえた地域振興策の立

案・実施まで視野に入れた取組を進められると想定されている。

そこで本学では COC 事業に取り組むため、次のような計画を提示した。すなわち、学生育ての仕組みづくりと学生主体の学びの結果の可視化を、①地域課題との相互関連から産み出される知の循環・生きた学びのスパイラルアップとして形成する、②アクティブラーニング（能動的な体験型・参加型学習）による連続的学びのプロセスを通じたキャッチアップ型キャリア形成の支援を組織的・体系的に取り組み、個々の学生に対する効果的なフィードバックの全学的仕組みづくりの構築をめざすこととした。

これまでの本学は、「思いやり、支え合い、学び合い、育ち合い」という精神性を知力化し、地域福祉連携センターを軸として「地域に根差し開かれた大学」として、「地域性・特殊性・共有性」重視の「産官学民」による「知の循環（スパイラルアップ）型共生社会＝リージョナルコミュニティ（regional community）形成」を目指す地域連携の推進に挑戦してきた。その結果、図1のような連携がターゲットと目されてきた。

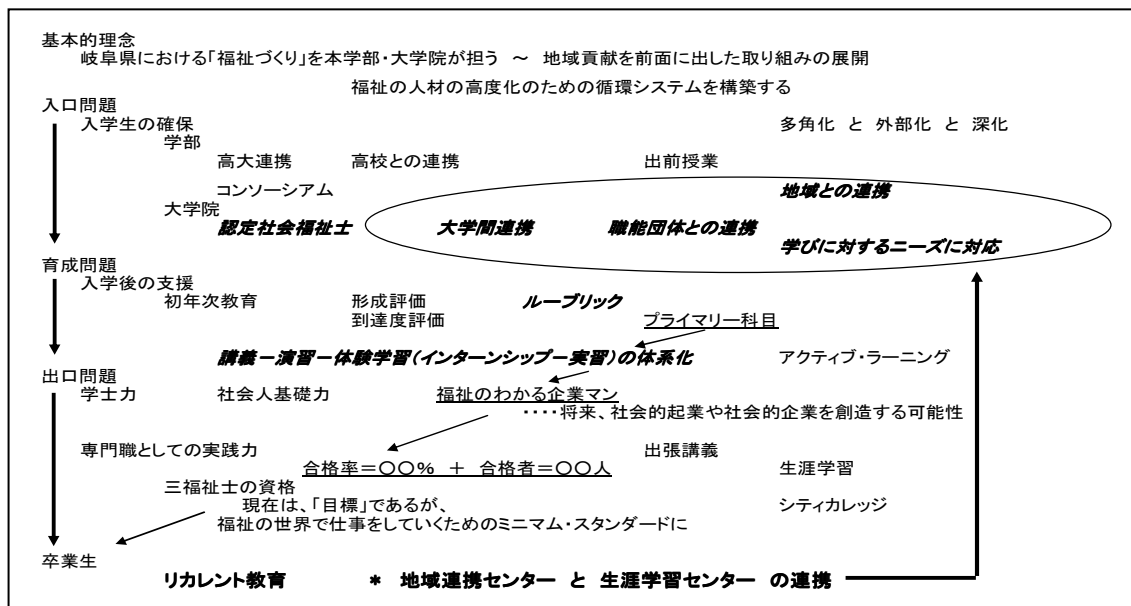


図1 本学の地域連携ターゲットの範囲（報告者作成）

## (2) 教育改革の到達点と課題

本学の教育体系の基本には、1・2年次の初期段階に人間理解と自己形成を促進する目的でリベラルアーツ系科目群と併せて大学での主体的・能動的な学びのスキルや学びへの基本姿勢と動機づけ・目的意識の醸成を支援する「初年次教育」や「専門教育導入科目群」を配置し、3・4年次の各学部の専門性獲得に向けた学修課程へと橋渡りする教育改革の取組と、そのための枠組みの構築が試行錯誤的・意識的に試みられてきている。しかしながら現状は未だ途上の状態にあり、今後に残された課題も多い。

その最大の課題の1つが、実践的・継続的な「生きた学び（体験型・参加型アクティブラーニングの展開）」の確保・提供と学生の育ちの過程の可視化（学修成果の追跡把握・検証・評価・適切な効果的フィードバック）、教育成果の把握（追跡検証・評価・適切な効果的フィードバック）の仕組みづくりという点にある。この点についても各学部レベルでの独自の取組展開がなされ、一部教育カリキュラムへの落とし込みも試みられているが、全学レベルで共有化された統一的・体系的・継続的取組までには至っていないのである。

この改革の流れを加速化し、全学的な仕組みとして一体化させ、併せて学生の学び、教員の教育・研究・社会貢献活動の母体となる地域社会との強力な支え合い・学び合いを地財として共有化・相補的再生産化・実践活用化を図りながら、地域の人々と共に育ち合う「知の循環する拠点」としての大学づくりが求められているとの認識がある。すなわち、知財・人財・地財の生産と蓄積をめざしており、マクロレベルのコミュニティ・キャパシティ・ビルディングの展開が本学のCOC事業への構想上の課題でもある。

### Ⅲ. 研究の目的

本研究は、上記のような高等教育の改革の流れと構想を踏まえ、地元における福祉・介護人材確保のために、雇用者が求める人材像を把握し、本学のCOC構想の展開に資する、福祉・介護人材の教育のあり方に関するエビデンスを抽出することをめざした。

### Ⅳ. 研究の視点

社会福祉士実習の理念は、「社会福祉士が社会福祉士を育てる」というミッションを背景として、「後継者の育成」を標榜している。そのためのベーシックな人材養成システムが現在、全国統一の「実習指導者講習会」により実施されている。同講習会で獲得が目指されている実習指導者の専門的力は、①社会福祉士像の伝達力、②実習プログラミング力、③実習スーパービジョン力、④実習マネジメント力である。しかしながら、2日間（12時間程度）の講習会で修得できる力量には、限界がある。そこで、①～④を個々に、あるいは総体として、ベーシックなレベルからアドバンスレベルへ質的に向上させるプログラムの開発と提供が必要である。また、①～④の力量は、実習という場面のみでなく、すべての福祉実践の場面で、活用でき、汎用性のあるものであることが期待される。すなわち、①とは「福祉職の魅力伝えること」であり、②＝仕事を計画的に実行する力、③＝上司に欠かせない力、④＝仕事を創造していく力である。①～④は、仕事上、職業人として欠かせない能力の一部といえ、社会人基礎力やエンプロイヤビリティの獲得と結びつく。これらをスパイラルにスキルアップさせていくことにより、仕事上のやりがいや継続性も向上させられると考えられる。つまり、学生が社会福祉士養成課程でいう指定科目のうち、相談援助にかかる講義－演習－実習指導－実習という科目群を体系的に、かつ、適切なスーパービジョンが実施される中で学ぶことにより、ジェネラリスト・ソーシャルワーカーであると同時に、職業人としての適切さを習得しているといえるのではないか。

### Ⅴ. 研究の方法と結果

#### (1)ヒアリング調査

本研究における調査は、半構造化ヒアリング調査の方法を用いて実施した。ヒアリング調査は、本学が社会福祉士及び介護福祉士並びに保育士養成課程における実習を受け入れて頂いている岐阜県内の社会福祉系施設・機関 70 箇所を候補とした。まず候補として選定した施設・機関に調査協力依頼を郵送にて行った。そして、了解を得られた施設・機関を報告者が訪問し以下の手順で調査を行った。

- ① 実施時期： 訪問時期は、2012年8月並びに2013年2～3月とした。
- ② 調査方法： 訪問ヒアリング調査。半構造化面接法を用いた。
- ③ 調査対象： 了解を得られた人事担当者、あるいは施設長級の者。具体的な人選は該当法人に委ねた。
- ④ 調査数： 8月期ヒアリング調査数＝12箇所

2~3 月期ヒアリング調査数 = 8 箇所 計 20 箇所

- ⑤ 分析方法： IC レコーダーに録音したインタビュー記録を、専門事業者に委託し、テープ起こしを行った。なお、委託に際する個人情報保護に関しては、双方確認のうえ、個人情報の漏洩や流用のない旨を記した契約を交わしている。
- ⑥ 分析手順： テープ起こしをし、活字化されたデータと録音データとの一致を報告者が通読・通聴した。次に誤字・脱字、言い回しの誤りを削除した。そして、連結可能性を残した匿名化処理を行い、本研究の目的と直接関連性の低い記述内容を削除した。例えば、施設の概要や歴史。利用者へのサービスの特質など。さらに一法人のヒアリングで複数回登場する事案や出来事、繰り返し、指示語「あれ、それ」など、例え話、比喩表現についても削除した。これらの処理をした上で、法人ごとのヒアリング内容の要約を 2 度、行った。さらに一法人のヒアリング内容の要約から、文脈と意味を考慮したインシデント・データを構成した。構成したインシデントごとに、インシデントに含まれるキーワードを用いたカテゴリー名を付した。カテゴリー間の関係性を構造的に図解する際には、社会福祉学の視点をを用いた。すなわち、社会福祉学でいうミクロ・メゾ・マクロに区分される対象認識にかかるエコロジカル・アプローチと福祉・介護業務を遂行する際のタスク達成プロセスにかかる課題解決アプローチを用いた。
- ⑦ 倫理的配慮： 調査協力依頼を行う際に趣旨を説明すると同時に、調査結果の活用範囲を明確にした。

訪問ヒアリングの際には、以下のようなパターン（①&②）で、口頭で了解を得るとともに、IC レコーダーで記録した。なお、訪問ヒアリングの際の調査者による言い回し・表現については、各々のヒアリング先において若干の相違がある。さらに、結果の公表前に、ヒアリング聴取した施設・機関に郵送で内容確認を照会し、公表にかかる了解を得ており、本研究は倫理的な問題はないものとする。

- ⑧ 調査の結果： 調査の結果を上記の分析手順により、構造化したものが図 2 である。また、図示するに当たり、特徴的に見出されたインタビューの発話ストーリーラインは、次のとおりである。

1、福祉職場が「期待する人材像」は次のとおりである。

- ・期待される一般常識が低下していることを自覚し、社会的マナーを身につけている者。
- ・仕事に対する前向きさが伝わってくる者。逆に、言われたことしかできない・やらない者は必要としていない。
- ・いろいろな経験を生かせる人間力のある者
- ・人間力の差は、コミュニケーション力で測る。

2、福祉職場は最近の福祉・介護人材を次のように認識している。

- ・3 年くらいで将来像が描けるようになる。しかし、男性はゆっくり育てなければならない。
- ・女性は適応力があり、経験者の仕事ぶりにはゆとりがある。だが、女性には「結婚」「出産」に加え、「介護」の問題が大きい。
- ・福祉・介護の仕事は、「困っている人の役に立てる」と密着した仕事。仕事に対する誠実さを利用者が認め、信頼されたところに深い支援が生まれる。

・日常生活と施設の現実との格差を埋められる新たな福祉哲学が必要かもしれない。

3、岐阜県における福祉職場は、以下のような状況にある。

- ・人事案件に不具合が生じている法人は、利用者の受入れにも不具合が生じる可能性がある。
- ・求められる人材には、概ね四層の能力が想定されており、各々の層に対応するプラス面とマイナス面がある。

第1層：社会人基礎力(+) 第2層：一步踏み出す力(+・-)

第3層：経験を活かす力(+・-) 第4層：コミュニケーション力(+・-)

- ・成功している法人は、人事制度と研修制度に力を注ぎ、注げる基盤がある。
- ・深刻な危機に陥りかねない法人が、単体施設法人の中に存在する可能性がある。
- ・法人は基本的に人材を失いたくないと考え、離職者が多いのは、職域の後退の象徴である。職場の前進・回復は、職員チームの自己肯定観の向上にある。
- ・期待される人材と異なる若者像の背景として、社会の構造的問題がある。
- ・女性の適応力の高さが評価される一方、ジェンダーにまつわる社会的不利もある。
- ・専門資格はリーダー格、リーダー格に成長してほしい人材の、キャリアパスである。
- ・福祉・介護の仕事は、「困っている人の役に立てる」と密着した仕事であるところに「やりがい」がある。それを実感できるのは、仕事に対する誠実さを利用者が認め、信頼されることで生まれる。信頼関係が深い支援を生み、理想の支援を提供できる。
- ・今日、日常生活と施設の現実との格差が大きくなっている。その格差を埋められる新たな福祉哲学が必要である。

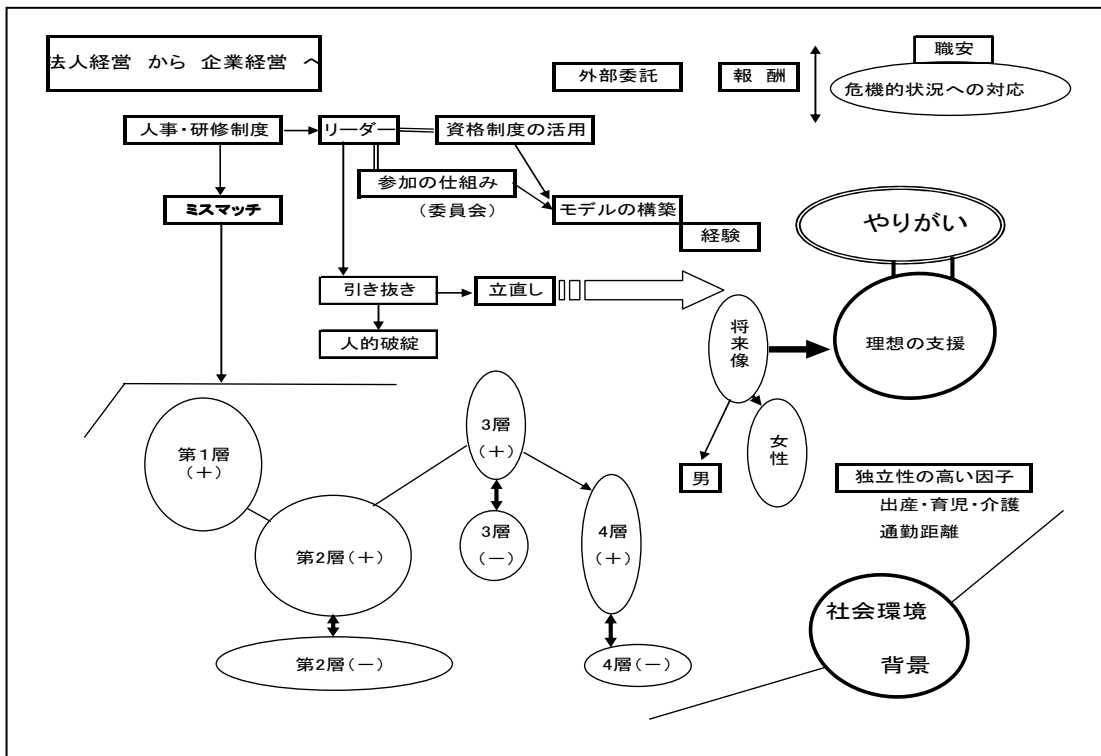


図2 雇用者が求める福祉・介護人材像と福祉・介護職場の現状

## (2) アンケート調査

アンケート調査の概要と結果は次のとおりである。

平成 24 年度 岐阜県福祉・介護人材確保対策事業「潜在的有資格者等再就職支援事業」の一環として、「2012 年度中部学院大学人間福祉学部 卒業生の生涯学習・キャリア等現況調査」をアンケート調査の手法により実施した。得られた結果は以下のとおりである。

- ① 実施期日 : 2012 年 8 月
- ② 調査方法 : 調査用紙の郵送によるアンケート調査
- ③ 調査対象 : 本学人間福祉学部卒業生=2,850 名
- ④ 回答数及び回収率 : 回答数=79 名 (回答率=2.77%)
- ⑤ 集計及び分析 : 本件の担当者である宮嶋 (本学人間福祉学部准教授) が行った。
- ⑥ 分析方法 : Excel に一次集計した後、SPSS Statistics 17.0 を用いて行った。
- ⑦ 調査の結果 : 以下、統計量を表並びにグラフにて記述していく。

アンケート調査の統計量は、表 1 のとおりである。問 5 においては、選択肢の中から 3 つを選ぶ重複選択肢としてある。性別については、卒業生基本データにより確認した。

**表1 アンケート調査の結果にかかる統計量**

	度数	
	有効	欠損値
問1. 所持している資格	79	0
問2. 勤務先種別	78	1
問3. 経験年数	79	0
問4. 仕事の満足度	79	0
問5. 仕事の満足度を高めるために	237	0
問6. 活かされている大学での学び	79	0
問7. 転職意向	78	1
問8. 望む年収	79	0
問9. イベントへの参加	79	0
問10. 研修への参加	79	0
性別	77	2

**表2 性別**

	度数	%	累積%
有効 1 女性	39	50.6	50.6
2 男性	38	49.4	100.0
合計	77	100.0	
N A	2		
合計	79		

本アンケート調査に回答した者の性別を表 2 に示した。男女ほぼ同比率の回答が寄せられている。

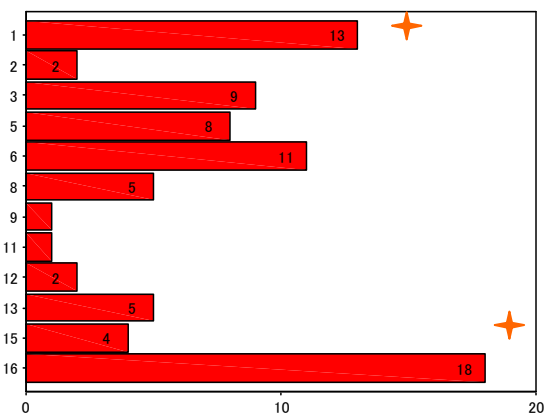
問 1 として、「あなたが現在取得している福祉系資格」について質問し、得られた結果が表 3 & 図 1 である。表中「社士」とは「社会福祉士」をさし、「精神」=「精神保健福祉

士」、「介護」＝「介護福祉士」、「ケアマネ」＝「介護支援専門員」の略である。

表3 所持している資格

	度数	%	累積%
有効			
1 社会福祉士	13	16.5	16.5
2 精神保健福祉士	2	2.5	19.0
3 介護福祉士	9	11.4	30.4
5 社士 + 精神	8	10.1	40.5
6 社士 + 介護	11	13.9	54.4
8 社士 + 精神 + 介護	5	6.3	60.8
9 社士 + ケアマネ	1	1.3	62.0
11 介護 + ケアマネ	1	1.3	63.3
12 社士 + 精神 + ケアマネ	2	2.5	65.8
13 社士 + 介護 + ケアマネ	5	6.3	72.2
15 社士 + 精神 + 介護 + ケアマネ	4	5.1	77.2
16 非該当	18	22.8	100.0
合計	79	100.0	

図1 所持している資格



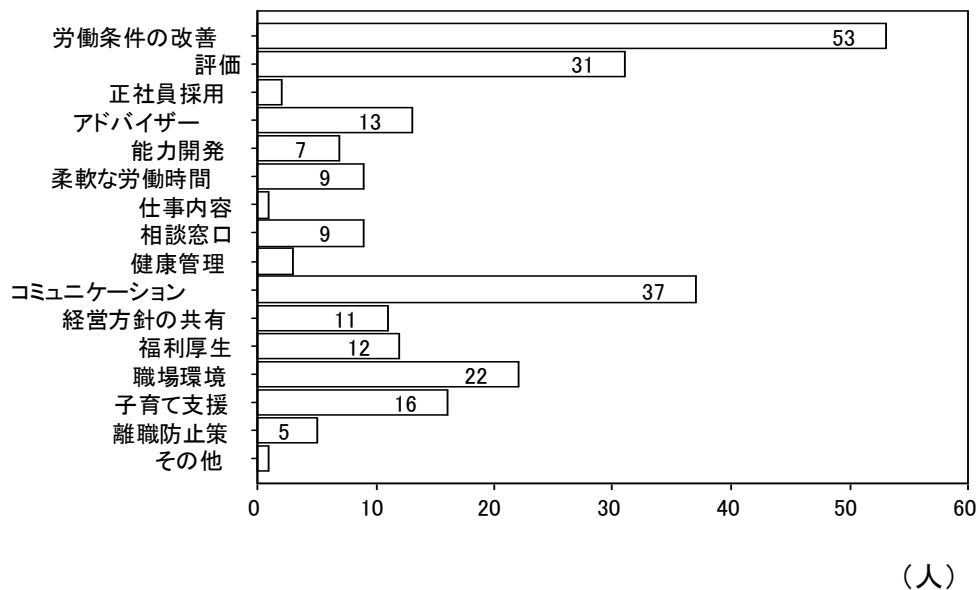
これをみると、社会福祉士資格所持者が 13 人・16.5%と最も多く、ついで社会福祉士と介護福祉士のダブルライセンス所持者が 11 人・13.9%となっている。社会福祉士資格に着目すれば、回答者中 49 人が資格所持者であり、回答者の 62.0%に達する。一方、福祉系資格を持たない者も 2 割程度、回答を寄せている。

問 5 として、「仕事の満足度を高めるために必要だと思うもの」を、3 つ選択させたところ、得られた結果は表 7 & 図 5 のとおりとなった。

表7 仕事の満足度を高めるために必要なこと（重複回答）

	度数	%	累積%
有効			
1 賃金・労働時間等の労働条件が改善される	53	22.5	24.2
2 能力や仕事ぶりが評価され、配置や処遇に反映される	31	13.1	37.3
3 非正規社員から正社員への転換の機会が設けられる	2	.8	38.1
4 新人の指導担当・アドバイザーが置かれている	13	5.5	43.6
5 能力開発が充実している	7	3.0	46.6
6 労働時間の希望が聞かれる	9	3.8	50.4
7 仕事内容の希望が聞かれる	1	.4	50.8
8 不満・不安などの相談窓口が設けられる	9	3.8	54.7
9 健康対策や健康管理に力が入られる	3	1.3	55.9
10 職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化が図られる	37	15.7	71.6
11 経営者と従業員・職員が経営方針等共有する機会が設けられる	11	4.7	76.3
12 福利厚生が充実され、職場内の交流が深められる	12	5.1	81.4
13 職場環境が整えられる	22	9.3	90.7
14 子育て支援が行われる	16	6.8	97.5
15 離職理由を分析し、早期離職防止等の方策に役立てられる	5	2.1	99.6
16 その他	1	.4	100.0
合計	236	100.0	

図5 仕事の満足度を高めるために



仕事の満足度を高めるために最も重視されていることは、「賃金・労働時間等の労働条件が改善されること」であり、79人の回答者のうち、53人・67.1%が選択している。次いで職場のコミュニケーションが37人・15.7%となっている。第3位が仕事上の評価であり、31人・13.1%となっている。

大学での学びが「まあまあ活かされている」と感じ、かつ現在の仕事に「満足している」者の群として、社会福祉士と他の福祉系資格を有する者、すなわち「ダブル資格を有する者」の群が存在することが伺える。

大学での学びが「あまり活かされていない」と感じず、かつ仕事の満足度もそれほど高くない群として、福祉系資格を有しない者の群があることが伺える。



## VI. 考察

福祉を志し大学に入学し、資格を得て福祉の職場に就職した者は、福祉に対する意欲を内在化させ保持している傾向が強い。つまり、将来、福祉・介護を選択しようと思う若年層を相対的に増やすことにより人材の確保が長期にわたり達成される可能性がある。したがって、福祉・介護の魅力をより多く発信していけるよう、関係各方面と相互協力的な教育を展開することが求められよう。現在、岐阜県における福祉・介護人材は将来的に慢性的な不足に至ることが懸念されており、福祉人材を輩出してきた本学が、卒業生等の人材の卒業後支援を、本学の地域における貢献活動して展開できれば、卒業生の勤務する社会福祉法人等の社会的価値が向上するのみならず、地域住民や福祉の利用者から信頼を得られ、地元のソーシャル・キャピタルの向上に寄与できるだろう。

上記に報告した、平成 24 年度岐阜県福祉・介護人材確保対策事業の結果によれば、複合化・多機能化した大規模法人と小規模・単一機能化に留まっている小規模法人とのサービス面での格差が拡大している。この格差を、岐阜県における社会福祉法人の強みへと変化させられる「知の循環」を創造し、その拠点として高等教育機関が在学学生・卒業生・教職員・地域の人々で、社会関係資本の創造と蓄積を目指す。創造・蓄積された社会関係資本は、固定的なものではなく、人々の主観的幸福感やニーズによって変化するものでなければ、期待される効果を産出しない。したがって、創造・蓄積される社会関係資本は、常態的恒久的に変化し、都度、点検・評価されなければならないだろう。そのしくみに人材やステークホルダーが参画し、ソーシャル・キャピタルとしての質を保持している必要がある。超高齢社会となったわが国において、福祉・介護サービスのニーズはますます増大している。しかしながら、福祉・介護労働に携わる人材の確保が困難となっている。こうしたニーズと労働力のアンバランスを克服し、福祉・介護サービスの担い手を確保し、福祉・介護職場に定着させていくことは、安心できる暮らしを保持し、幸福度を高めていくために欠かせない。仕事を求める者と人を求める事業者・法人間で、社会構造上あるいは人間関係上のミス・マッチが生じている場合、離職者が多くなる傾向にある。したがって、双方が出会い、共有できる時間と機会を増やす必要がある。本調査によれば、基本的に法人は人材を失いたくないと考えている。また、「期待される人材像」や「求められている人材像」が法人側では明確であるが、そのイメージが求職者側に認識されていない傾向にある。こうした双方の閉じた関係を、「開かれた恒常的な関係」にしていくことで「ミス・マッチ」という課題を解決していく糸口が得られる。つまり、従来までの既存の規定時間による福祉専門職養成に関する実習時間や教員による巡回実習先訪問では、両者のマッチングの機会として不十分であり、仮称「福祉実践演習」のような科目を設け、マッチングシステムを組み込んだ教育を展開できるシステムを構築する必要性があらう。

## VII. 結論

- (1) 官産学民により、「求められる福祉人材」のスキルアップを担保できるしくみを構築する必要がある。
- (2) 「求められる福祉人材」のスキルアップを担保するためには、エビデンス・データを分析的に用いることができる「評価スケール」を開発し、見直しする基盤を、人的物的に構築する必要がある。このことにより、地元とともに福祉・介護人材のスキルアップを蓄積していくことができる。また、地元の求めに応じて提供していくことができる。

- (3) 産官学民で構築する「知の循環」は、①小規模事業者・法人の人材難を救済する、福祉・介護人材のスキルアップのための教育的実践システムであり、②明確なエビデンスに基づく「評価スケール」による認証制度であることが望まれる。
- (4) 「知の循環」教育的実践システムは、ソーシャル・キャピタルとして、地元との合意形成により資源化され、人的配置を含めた業務委託を NPO 法人等に行い、運営するなど運営マネジメントシステムとして機能することにより、地元に着するだろう。