

論 文

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—

河内 康文¹⁾宮上 多加子²⁾

—抄 録—

本研究は、介護雇用プログラムにおける現場指導者の認識と対応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、10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、総じてとまどいを認識している一方で、その対応がなされていない実態が明らかになった。また、現場指導者がとまどいを認識すると同時に、介護雇用プログラム生もとまどいを認識している可能性が示唆された。そこで、介護雇用プログラム生を媒介として、介護施設と介護福祉士養成校との連携を図ることによって現場指導者のとまどい要因が解消される可能性を考察した。今後は、社会人経験者という特徴を踏まえ、効果的な介護福祉士養成教育という視点に立った実践および研究が必要になるという結論に達した。

キーワード：介護雇用プログラム、社会人経験者、現場指導者

I. 研究目的

近年の日本社会においては、雇用情勢の悪化が顕在化し、その対策が課題になっている。一方で、介護領域は、人材不足が叫ばれている。たとえば、2007年には、福祉人材確保法が見直され、同指針によれば、その担い手を確保する必要性を指摘している。具体的には、いわゆる団塊の世代が高齢者になる背景を踏まえて介護職員の量的確保の課題が言及されており、少なくとも今後10年間に約40万人から約60万人の介護職員の確保が必要であると述べている（厚生労働省 2007）。すなわち、介護領域においては、量的な人材確保が強調されているといえるだろう。

このように一方では雇用情勢が悪化し、一方では介護人材不足というアンバランスを解消すべく雇用対策が打ち出されている。介護領域に

関連した雇用対策に限っていえば、2009年1月、厚生労働省内に医療・介護・サービス分野の雇用拡大プロジェクトチームを設置し、緊急雇用創出事業における離職・失業者訓練として、新たに介護福祉士養成とホームヘルパー養成を組み入れ、より高度な技能を習得できる方針を打ち出した。その後、2009年9月に発足した民主党を中心とする政権では、同年10月23日に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）。「『働きながら資格をとる』介護雇用プログラム」は、その言葉どおり介護現場で働きながら、介護福祉士養成施設（以下、養成校）で単位を取得し、介護福祉士の資格取得を目指すものである。

しかしながら、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。雇用対策と介護人材不足が注目されるあまり、介護現場あるいは養成校における教育内容については、踏み込んだ議論がなさ

受付日：2011.11.10／受理日：2012.2.22

1) 今治明德短期大学

2) 高知県立大学社会福祉学部

れていない可能性がある。なお、養成校や介護雇用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)、現場指導者の認識に焦点をあてた研究はなく、実態も把握されていない。加えて、現場指導者が介護雇用プログラム生をどのように認識し対応していくのかという点は、介護福祉士の量的確保のみならず質的確保を考える上でも重要な課題になるであろう。

ちなみに、介護雇用プログラムは、現時点において2011年度までの時限的な国の交付金に基づく基金による緊急雇用創出事業である。つまり、今後事業の継続がなされない可能性があり、この実態を記述しておくことは、介護福祉士養成教育の歴史においても意義があるとも考える。そこで本研究では、以上のような現状認識にたつて、介護雇用プログラムにおける現場指導者の認識と対応について実証的に明らかにすることを目的とする。

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施設の現場指導者を対象とし、介護雇用プログラムにおける現場指導者の認識とその対応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施設の現場指導者10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施設を選定した。表1に示すように、実践現場における経験は、13年～30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)。

3. 調査方法

本研究は、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、介護雇用プログラム生の捉え方、介護雇用プログラム生に対する具体的な指導方法、介護雇用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。また、年齢、役職、資格、職歴については全員に確認した。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。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、2010年8月28日～9月30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6時間11分、1人平均37分)。

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	30代	女	介護部長	介護福祉士	13年	介護老人福祉施設
B	50代	女	介護係長	介護福祉士	30年	介護老人福祉施設
C	30代	女	介護部長	介護福祉士	13年	通所介護
D	50代	女	看護師長	看護師	25年	通所リハビリテーション
E	50代	男	管理者	介護福祉士	19年	認知症対応型共同生活介護
F	30代	女	介護係長	介護福祉士	17年	介護老人福祉施設
G	50代	女	看護師長	看護師	20年	介護老人保健施設
H	30代	男	介護課長	介護福祉士	18年	介護老人福祉施設
I	30代	男	介護主任	介護福祉士	14年	通所介護
J	40代	女	看護師長	看護師	22年	介護療養型医療施設

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400枚および68のサブカテゴリーを作成した。さらに、分析のツールとして、MAXqdaを用いて、逐語記録とサブカテゴリーの関係について比較検討を行いながら、現場指導者のとまどいに焦点をあてて14のカテゴリーを生成した。さらに、佐藤が提唱している事例-コードマトリックスを活用し、複数のカテゴリー間の比較と各カテゴリーに含まれるデータの比較検討を行った(佐藤 2008)。

6. 倫理的配慮

調査対象者については、調査参加の意思があると確認できた者に対して実施した。その上で、筆者から研究目的及び調査概要についての説明を行った上で調査に関する合意を得た。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。録音機器の使用や内容のメモに関しても、調査対象者の同意を得た。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

施設指導者がとまどいを認識する要因は、施設指導者も含めた1. 施設の要因(表2)、2. 介護雇用プログラム生の要因(表3)、3. 養成校の要因(表4)、に分類した。3分類のそれぞれのカテゴリーを説明していく。

1. 施設の要因(表2)

(1) 介護雇用プログラム生の位置づけのあいまいさ(現場指導者)

現場指導者としては、どのように介護雇用プログラム生を位置づけるのがとまどいとなっている。事業の位置づけは、有期の雇用契約労働者である。しかし、職員のとらえ方としては、

①職員、②実習生、③パート、のとらえ方がある。その背景には、事業所に「来る頻度が少ない」という点があるだろう。つまり、養成校における授業時間も給料が発生する労働とみなされているために、1週間に1回の勤務であったり、1日2時間程度の勤務であったりするので、位置づけが難しくなっている。おそらく、このような勤務体系は、介護雇用プログラムを受け入れる事業所も前例がないために、現場指導者としてもとまどいとして認識していると思われる。

(2) 介護雇用プログラム生の不規則な勤務体系

(1)と関連して、現場指導者としては、介護雇用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。週1回の勤務であったり、1日数時間の勤務であったりしては、指導者としても「教えようがない」という状況にある。これらの指摘は、時間的な観点から調整が難しく、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が課題になってくるとと思われる。

(3) 事例の不在

現場指導者は、介護雇用プログラム事業が新規事業であるためにどのように受け入れをしたらよいのかというとまどいがある。特に、「不規則な勤務体系」は、現場指導者もこれまでに経験したことが少なく、その教育プログラムが手探り状態になっていると思われる。

(4) 従来の業務と兼務のなかでの指導

現場指導者は、そもそもの業務と兼務している状況にある。それゆえ、現場指導者に指導をする余裕がない状況にある。同時に、介護雇用プログラム生にとっても十分な指導が受けられない状況も想定できる。

(5) 養成校と現場のギャップ

養成校での学びと介護現場が必ずしも一致するとは限らないであろう。そのことが現場指導者のとまどいとして認識されている。介護雇用プログラム生が養成校で学んでいることと介護現場に不一致を感じて失望したり、逆に養成校

での学びに失望したりすることは考えられる。この差をいかにして統合していくのかという点は、今後の課題になるであろう。

(6) 現場指導者が現場で不在

現場指導者は、管理職という立場にあるため介護雇用プログラム生に対して実際に現場で指導する場面が少ないと思われる。加えて、現場指導者は、土曜日、日曜日に出勤しないケースが多いようである。よって、①介護雇用プログラム生が現場でどのような動きをしているか把握できていない、②土曜日、日曜日は、出勤しないので介護雇用プログラム生が困った時、誰に聞いたらいいかわからない状況にある。これらの要因は、介護雇用プログラム生のとまどいとなるであろう。

(7) 介護雇用プログラム生の位置づけのあいまいさ（介護職員）

現場指導者以上に現場における介護職員の位置づけは、あいまいになっている。介護職員は、①職員、②学生、③わからない、という位置づけにある。おそらく、介護職員は、介護雇用プログラム事業の詳細がよくわかっていないために、現場職員の位置づけがあいまいにならざるを得ないであろう。そうなれば、「時々来る人という感じです」というデータが示すように介護雇用プログラム生が孤立する可能性が考えられる。一方で、介護雇用プログラム事業の詳細を現場職員が知ることは、次に見てみるように介護職員のねたみとして現れる側面がある。

(8) 介護職員からのねたみ

介護職員から、介護雇用プログラム事業に参加したいという発言があったり、うらやましいといった声がある。さらに、介護職員は、事業の内容を知った時点で「プログラム生を見る目が変わる」可能性があるという。介護職員が養成校で学びたかったり、養成校で資格を取得したかったりするニーズがある場合に、介護雇用プログラム生がうらやましい存在になると思われる。

(9) 介護雇用プログラム生の位置づけのあいまいさ（上司）

現場指導者の上司は、職員としての指導を現場指導者に指示している。このことは、事業の位置づけ上、職員として契約をして賃金が支払われていることが大きな理由であると思われる。また、現場指導者の上司は、介護現場に直接的にかかわりが薄いことが想定できることから職員としての位置づけを強調していると考えられる。

2. 介護雇用プログラム生の要因（表3）

(1) 介護雇用プログラム生が有する多様性

現場指導者としては、必然的に介護雇用プログラム生とかかわることになる。それゆえ、介護雇用プログラム生とかかわる時に直面する多様性がとまどいの因子になりうる。データからは、現場指導者がとまどう介護雇用プログラム生が有する多様性として、①プログラム生の資質、②社会人を経験しているゆえの難しさ、③養成校と勤務と家庭という役割の多さ、④就職してからの収入の課題、がある。

(2) 現場指導者から見た介護雇用プログラム生の不安

現場指導者から見た介護雇用プログラム生の不安としては、①現場で何をどのようにしたら良いかわからない、②職員関係からの孤立感、③利用者の個別性を理解することが困難、④養成校と勤務の両立が困難、があげられている。これらの指摘は、直接的な介護雇用プログラム生の主観的側面ではなく現場指導者の認識であるために参考程度ではあろう。ただ、これらの不安を有している可能性を踏まえて介護雇用プログラム生に接することは、不安を緩和する上で意味があると思われる。

(3) 介護雇用プログラム生の学習レベルがわからない

介護雇用プログラム生は、介護現場そのものが初めてというケースがある。もちろん、介護

表3 コードマトリックス (介護雇用プログラム生の要因)

氏名 カテゴリー	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
介護雇用プログラム生が有する多様性	・40歳になって、介護福祉士で生活していけるのだからか。 ・1回リセットして実際から学んでいけないう。	向き、不向きもあるの無理由で思ったらやめられませんよね。	社会人を経験しているからこ難しいという人もいますよね。	職種という関係がなかったので、面接から違ってくる部分がありますよね。そういう部分で戸惑いがある。	家庭の子どもさんもあるし、両立をしなければならぬ。	(データ欠損)	個人差がありますよね、施設に合う人、合わない人、職業に合う人、合わない人がいる。その見極めは、難しいんですけどね。	(データ欠損)	熱心さに欠ける。勤務も休んだり、介護の仕事をするという側と見比べると、教えてはいけないことになりかねません。	来ると言っても来なかったり、また来ない、毎日その繰り返しです。
現場指導者から見た介護雇用プログラム生の不安	職員さんよりもっと関わる機会も多くとつてあげないと孤立感というのが出てきてしまっているのを感じます。	何したら良いのかという現場ではわからないようです。細かい部分まで本指必要なのです。	人間関係が入りずらかったり、学校もしんどい危険性はある。	顔とか特徴とかなかなかきかぬところはあるかと思いません。だから大変ではないかと思いません。	邪魔になっていませんかって心配していません。邪魔になっていませんかって、反対に心配してね。	(データ欠損)	ちょっと涙ぐんでいうこともあったんですけどね。学校と施設の両立ということね、全然、また、違う職から来て、不安もあつてという感じですけどね。	プログラムのストレスが思ったより見知りがまじない。また、学校の授業とかテストとかで精神的に負担になってきている。	(データ欠損)	(データ欠損)
介護雇用プログラム生の学習レベルがわからない	(データ欠損)	(データ欠損)	変に何か頼んで事故があつてもお互いに困ることもでてくるのではありました。	どこまで技術ができるのかという理解ができていなかった。	(データ欠損)	実習にも行っていないような状況で本からの状況なので何をどのよう伝えて良いかわかりません。	(データ欠損)	(データ欠損)	(データ欠損)	(データ欠損)
年齢が高い人を指導する不安	指導の立場にある自分も年上の方が入ってくるので、そこを納得させられる話術と技術と自分も知識とかここ最近本当に必要だと感じます。	(データ欠損)	(データ欠損)	(データ欠損)	(データ欠損)	(データ欠損)	(データ欠損)	(データ欠損)	(データ欠損)	(データ欠損)

雇用プログラム生は、徐々に養成校で学習はしていく。しかし、現場指導者は、その学習レベルがわからない。したがって、現場指導者は、介護雇用プログラム生に対して何をどのように伝えて良いかわからないというとまどいがある。当然、現場指導者としては、利用者の安全面も考えなければならない。現場指導者は、利用者の安全面に対して、学習レベルがわからない介護雇用プログラム生が介護業務に従事して良いのかどうかもとまどいとして報告されている。

(4) 年齢が高い人を指導する不安

社会経験が豊富な介護雇用プログラム生は、

現場指導者よりも年齢が高い場合がある。そのため、現場指導者としての知識、技術がしっかりしていないと介護雇用プログラム生からの信頼も得られないであろう。このように年齢が高い人を指導する時にとまどいが認識されている場合がある。

3. 養成校の要因 (表4)

(1) 養成校との連携

特に、2つの側面が考えられる。すなわち、①養成校で学んでいる授業内容を知りたい、②介護雇用プログラム生における学生生活の情報交換、である。たとえば、養成校でシート交換

表4 コードマトリックス (養成校の要因)

氏名 カテゴリー	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
養成施設との連携	学校で学んでいることは、実際現場ですべていいです。	(データ欠損)	シーツの交換の実習が入るといふ時には、シーツを変えることがこちでもあるので一緒にみることもできる。授業の流れ的なところも時々教えていただけたいかなと思えますね。	学校の方で、目標があるのかなあと、思っています。それを教えていただけたいですね。どういふところを学校で講義で受けているのかというところが私たちが分かっていませんので、	いまどのようなところを進んでやっているとこのところを知りたいですね。	学校から実習に行くのまでには、現場でせめてここを達成させてくれたらというものがあればいいですね。	(データ欠損)	(データ欠損)	(データ欠損)	勉強はできたけど、実際どのように働いているのかとか、実態調査がないですね。

を学んだ後なら、勤務においてもシーツ交換を実践してみることで、より教育効果が高まる可能性がある。また、現場指導者は、プログラム生が養成校における学生生活のなかで事業所の様子の本音を情報交換により聞くことで、現場における対応が考えられることがある。

4. 現場指導者がとまどいを認識する要因モデル

コードマトリックスを用いて分析した結果を図式化すると図1 (施設の要因モデル), 図2 (介護雇用プログラム生の要因モデル), 図3 (養成校の要因モデル) のようになる。さらに、3要因間において現場指導者の認識にとまどいと

関連性しているものを図4 現場指導者がとまどいを認識する要因モデルとして図式化した。

これまでカテゴリーとしてまとめられた、施設の要因の中の(1)介護雇用プログラム生の位置づけのあいまいさ (現場指導者), (2)介護雇用プログラム生の不規則な勤務体制, (3)事例の不在, はそれぞれが関連しつつもとまどいを認識する要因となっている。さらに, (4)従来の業務と兼務のなかでの指導, (5)養成校と現場のギャップ, もとまどいを与える要因として認識されている。また, (6)現場指導者が現場で不在, によって介護雇用プログラム生がどのようにしてよいかわからなかったり, 孤立したりしてとまどう

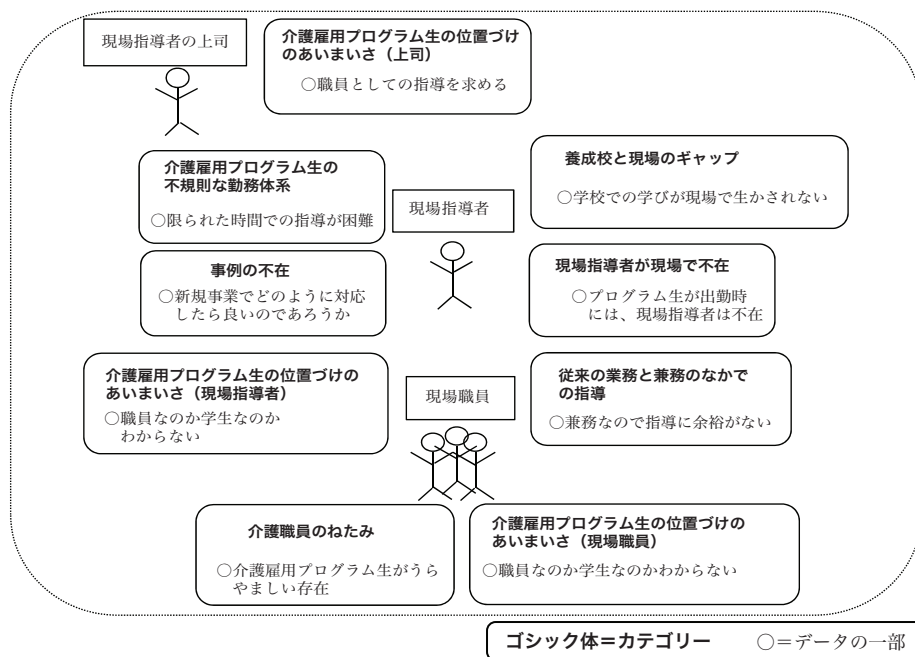


図1 施設の要因モデル

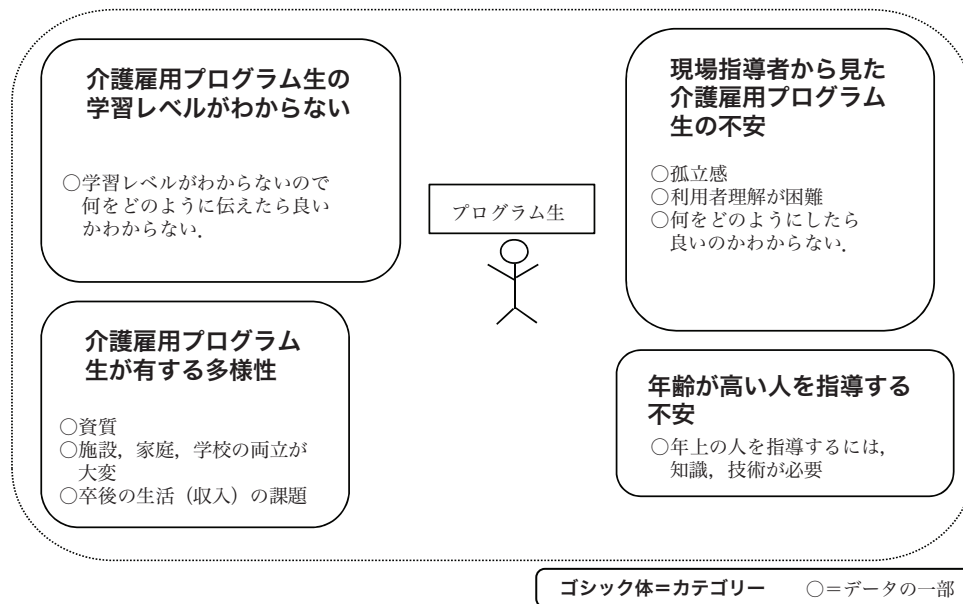


図2 介護雇用プログラム生の要因モデル

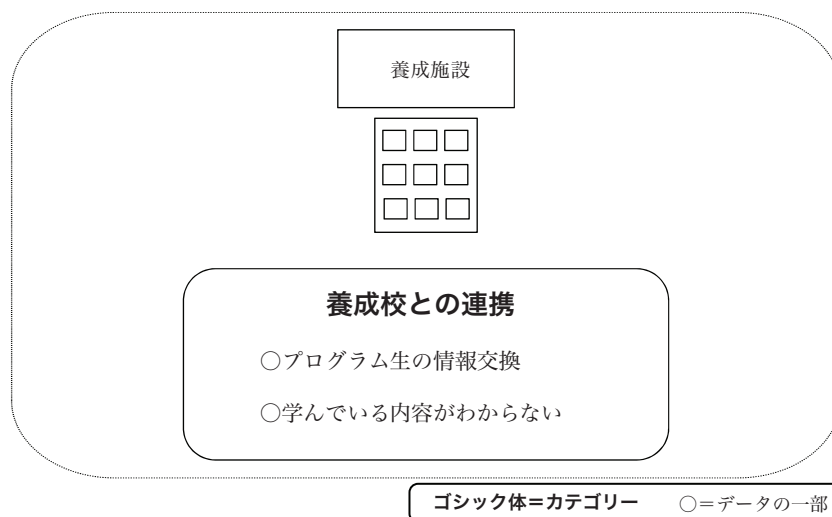


図3 養成校の要因モデル

ことが現場指導者のとまどいになっている。加えて、(7)介護雇用プログラム生の位置づけのあいまいさ（現場職員）、(8)介護職員のねたみ、によってプログラム生と介護職員に人間関係的な摩擦が生じている可能性がとまどいの要因になっている。

さらに、介護雇用プログラム生が有する要因の中の(1)介護雇用プログラム生が有する多様性、(2)現場指導者から見た介護雇用プログラム生の不安、(3)介護雇用プログラム生の学習レベルがわからない、(4)年齢が高い人を指導する不安、がとまどいを認識する要因となっている。しか

しながら、たとえば、(3)介護雇用プログラム生の学習レベルがわからない点は、養成校との連携によって解消される可能性も示唆できる。

IV. 考察

これまで述べてきた調査結果に基づき、介護雇用プログラムにおける現場指導者の認識と対応について検討を加えてみる。第1に現場指導者は、介護雇用プログラムにおいて総じてとまどいを認識していることが示された。介護施設に関連するとまどいの要因としては、介護雇用

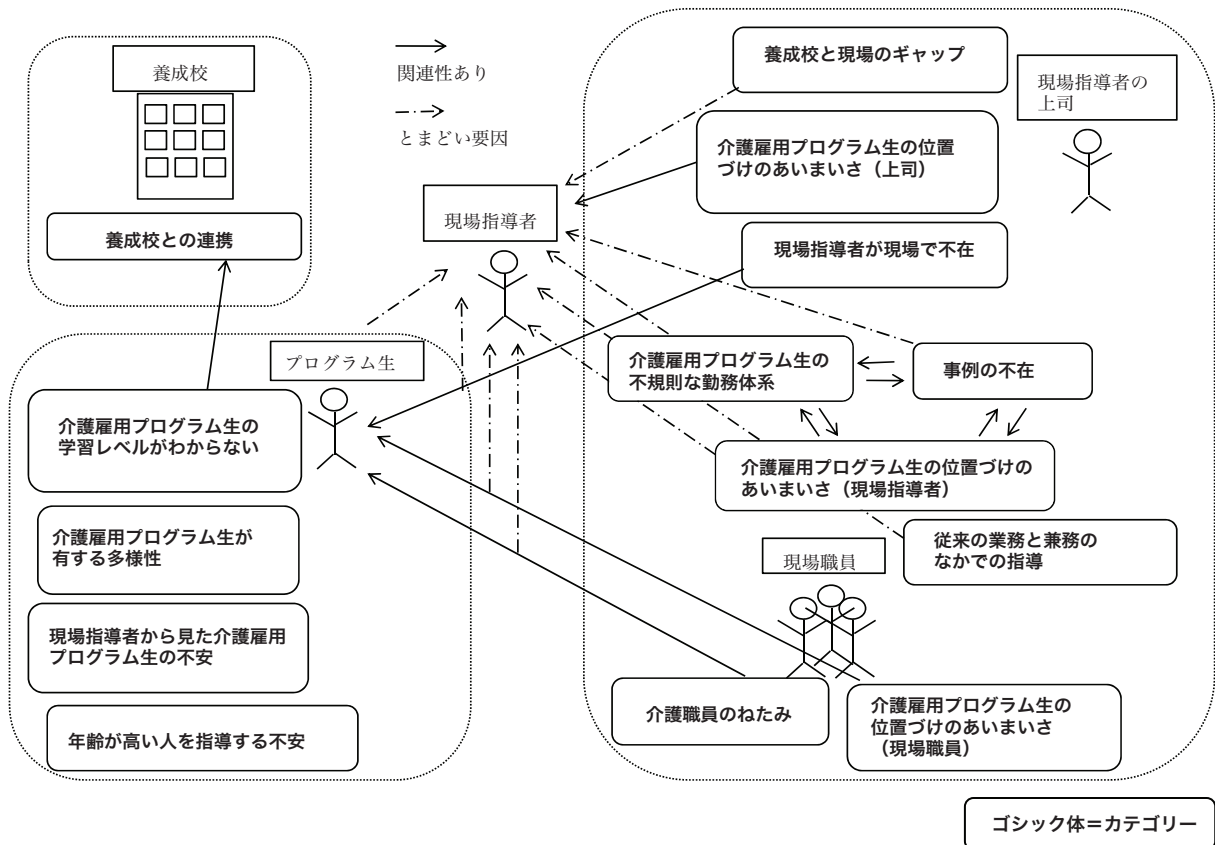


図4 現場指導者がとまどいを認識する要因モデル

プログラムが新規事業であるためにモデルケースがなく事例の不在によるとまどいを経験していることが示唆された。また、介護雇用プログラムが進行していくにあたって介護雇用プログラム生の位置づけのあいまいさ、介護雇用プログラム生の学習レベルがわからない、従来の業務と兼務のなかでの指導、現場指導者が現場で不在、介護雇用プログラム生の不規則な勤務体系によるとまどいを認識している現場指導者が存在することも明らかになった。さらに、介護雇用プログラム生がうらやましいといった介護職員のねたみがあったり、養成校で学んだことが現場で活かすきれない実情にとまどいを認識したりしている可能性が示された。

次いで、現場指導者がとまどいを認識する介護雇用プログラム生の要因としては、介護雇用プログラム生の学習レベルがわからなかったり、年齢が高い人を指導するとまどいがあったりしている。加えて、介護雇用プログラム生の学習レベルがわからないためどのような仕事ができるのか把握しにくかったり、介護雇用プログラ

ム生が経験する孤立感に現場指導者がとまどいを認識したりしている可能性がある。さらに、養成校との連携においては、養成校で今どのようなカリキュラムが進行し、実際に学んでいるのかわからなかったり、養成校における介護雇用プログラム生の様子を現場指導者がわからなかったりしている。

これらの結果に対し、現場指導者の対応は、十分になされていない現状がある。その背景には、初めての試みで何をどのようにしてよいかわからなかったり、不規則な勤務体系のために介護雇用プログラム生に対する指導が困難な状況になったりしている。これらのとまどいに対しては、現場指導者あるいは介護雇用プログラム生に対応する教育プログラムの開発および検討が必要になるであろう。その検討の必要性を主張するさらなる理由は、現場指導者のとまどいが介護雇用プログラム生の意欲喪失などの介護福祉士としての質的向上の阻害要因と関連してくると考えられるからである。たとえば、現場指導者の認識からは、介護雇用プログラム生

が不安を認識していることが明らかになっている。その不安によって介護雇用プログラム生の意欲喪失の可能性がある。日本介護福祉士養成施設協会が実施した全国調査からも「職員の理解が得られない。人間関係に問題が生じ(中略)日常生活に支障をきたしている」(日本介護福祉士養成施設協会 2011:85)など介護雇用プログラム生の意欲喪失と解釈できる結果がある。

ところで、介護雇用プログラム生の学習レベルがわからないというカテゴリーが抽出された。このことは、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としても解釈ができる。このような取り組みが円滑化できれば、介護雇用プログラム生の質的向上にも影響を及ぼし、現場指導者および介護雇用プログラム生の不安の軽減につながる可能性があるだろう。同時に、その可能性を実現すべく役割ほどの機関が担うのかという課題があるとも思われる。新規事業でその役割を果たすことは、現場指導者にとって時間的にも心理的にも現実的ではないであろう。ただし、現場指導者には、たとえば「養成校の授業内容を知りたい」という認識があることも示されている。

そこで、養成校から介護現場へのアプローチも考えられる。アプローチの機会としては、2009年度から介護福祉士養成カリキュラムが新しくなっていることもある。この新カリキュラムで学んだ一期生は、介護現場で働きはじめて現時点で1年にも満たない。その意味では、介護現場に介護福祉士の新カリキュラムに基づく教育目標や教育内容が十分に理解されているとは言い難い。したがって、養成校からのアプローチとしては、介護雇用プログラム生が学んでいる介護福祉士養成におけるカリキュラムの構造やその教育目標及び内容、あるいはシラバスを介護現場に提示しつつ、介護雇用プログラム生の学習レベルを現場指導者に示していくことが考えられるだろう。そのことによって、介護雇用プログラム生の学習レベルがわからないといった現場指導者のとまどいを解消していく可能性が考えられる。また、これらの実践は、養成校と介護現場、それぞれの立場から見た介護雇用

プログラム生の実態の情報交換や養成校と介護現場における介護の理論的な共通認識と実践的な連携の糸口としても考えることができよう。

さらに、筆者らは、介護雇用プログラム生を媒介にして介護現場が授業内容を把握していくことを提案したい。たとえば、養成校で学んだことを現場指導者に報告し、その内容を実践に関連させていくという方法の提案である。加えて、養成校における授業内容を媒介にして、現場指導者と介護雇用プログラム生のコミュニケーションも円滑になる可能性が二次的な効果としてあると思われる。また、カテゴリーにも挙げられている養成校と現場のギャップを埋めていく糸口としても考えられる。赤尾は、欧米の成人教育を文献レビューするなかで、ノールズによる整理として成人の学習の特徴を、(1)自己管理的・自己決定的である、(2)学習者のもっている経験の役割が大きい、(3)学習者の立場や社会的役割が学習に対する構えを構成する、(4)学習内容が問題解決中心である、と紹介している(赤尾 2004:77)。先述の提案は、今後の実践的な検証が必要であると思われるが、ノールズによる理論的枠組みに合致するものと考えられる。

また、今回の調査結果からはデータとして得られなかったが、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。現場指導者の認識において、行政のデータが得られないのは、現場指導者と行政担当者の接点がないことが考えられる(河内 2011:128)。しかしながら、介護雇用プログラム生の不規則な勤務体制ひとつとってみても現場指導者は、とまどいを認識している。もちろん、介護施設の事業種別、利用者の特性、養成校と介護現場の立地条件、賃金など多様な要因がからんでくるとは思われる。しかし、事業の運営体制が充分ではないために、自分の役割が良くわからないというような現場指導者や介護雇用プログラム生のとまどいを助長している可能性も否定できないであろう。そこで、実施主体である行政がイニシアティブをとって、相談・情報交換・介護雇用プログラムの運営体制などを充実させる施策が急務である

といえよう。

なお、本研究では、時系列としては初期の介護雇用プログラムに焦点をあてている。中期から長期の変化については、継続調査の必要性がある。また、A県という地域が限定されていることに加えて、質的調査法の特性ゆえにサンプル数が少なく、結果をすぐさま一般化することは難しい。また、本研究では、現場指導者の認識に焦点をあてたために、介護雇用プログラム生や養成校教員の認識、あるいは、行政との関係性は明らかになっていない。したがって、本研究で得られた結果およびモデルは、さらにサンプル数および範囲を増やし理論を精密化する必要があると考えている。

文 献

赤尾 勝己 (2004) 「第4章 アンドラゴジーの展開」日本社会教育学会編『講座現代社会教育の理論Ⅲ 成人の学習と生涯教育の組織化』東洋館出版, 76-92.

厚生労働省 (2007) 「『社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置にかんする基本的な指針』の見直しについて」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/dl/fukusijinzhai.pdf>を参照

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>を参照

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.

佐藤郁也 (2008) 『質的データの分析法 原理・方法・実践』新曜社.

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～』

On-site leaders' Recognition and Responses in a Care Employment Program —With a Focus on On-site Leaders' Perplexity in the Early Days of Starting a Project—

Yasufumi KOUCHI
Takako MIYAUE

Abstract

The present study was conducted to empirically investigate on-site leaders' recognition and responses in a care employment program. In this research, 10 on-site leaders were interviewed individually.

The analytical results indicated that on-site leaders generally recognized their perplexity, but that they had not coped with it. It was also suggested that students in this program also recognized perplexity at the same time as on-site leaders. Therefore, we considered that perplexing factors may be resolved by creating a partnership between care facilities and schools for certified care workers through students in this program. We have reached a conclusion that practice and research will be required in the future that are seen from the perspective of effective training for certified care workers that is based on the students' characteristics of adult education.

Key Word : Care employment program, Adult education, On-site leaders