

氏 名	永田 理香
学 位 の 種 類	博士（コミュニティ福祉学）
報 告 番 号	甲第398号
学位授与年月日	2015年3月31日
学位授与の要件	学位規則(昭和28年4月1日文部省令第9号) 第4条第1項該当
学 位 論 文 題 目	福祉人材育成における職場研修の現状と今後のあり方に関する研究 —カリキュラムマネジメントによる職員の質的向上方策の検討を通して—
審 査 委 員	(主査) 森本 佳樹 河東 仁 三本松 政之 須永 誠（東京都社会福祉協議会 特別研究員）

## I．論文の内容の要旨

### (1) 論文の構成

#### 序章 福祉人材育成を取り巻く環境と課題

- 第1節 研究の背景
- 第2節 本研究の位置づけ
- 第3節 研究の主題と方法
- 第4節 論文の構成と各章の概要

#### 第1章 福祉の仕事の特性と職場研修の限界

- 第1節 人材育成の歴史
- 第2節 福祉人材育成に関する政策と職場研修の導入
- 第3節 福祉の仕事の特性
- 第4節 職場研修の限界と分析枠組みとしてのカリキュラムマネジメント

#### 第2章 カリキュラムデザインの視点からみた福祉の職場研修

- 第1節 人材育成の体系化と研修カリキュラム
- 第2節 カリキュラムデザインの理論と方法
- 第3節 カリキュラムデザインを応用した福祉の職場研修カリキュラム構築方法の検討

#### 第3章 福祉の職場研修における実態と課題

- 第1節 社会福祉施設・機関における職場研修の実態
- 第2節 社会福祉施設・機関における職場研修のキャリアパスに関する課題
- 第3節 都道府県社会福祉研修実施機関における職場研修の実態
- 第4節 都道府県社会福祉研修実施機関における研修体系に関する課題

#### 第4章 カリキュラムデザインによる福祉の職場研修カリキュラムの構築の実際

- 第1節 モデル事業の概要
- 第2節 福祉の職場研修カリキュラムにおけるシーケンスの検討
- 第3節 福祉の職場研修カリキュラムにおけるスコープの検討

#### 第5章 福祉の職場研修カリキュラムマネジメントの実際

- 第1節 福祉の職場研修カリキュラム構築プロセスの評価
- 第2節 評価項目間の相関関係と福祉の職場研修カリキュラムの活用
- 第3節 福祉の職場研修カリキュラム導入における効果の検証—フォーカスグループイ

ンタビューを通して—

#### 第4節 福祉の職場研修カリキュラム導入後の効果と今後の課題

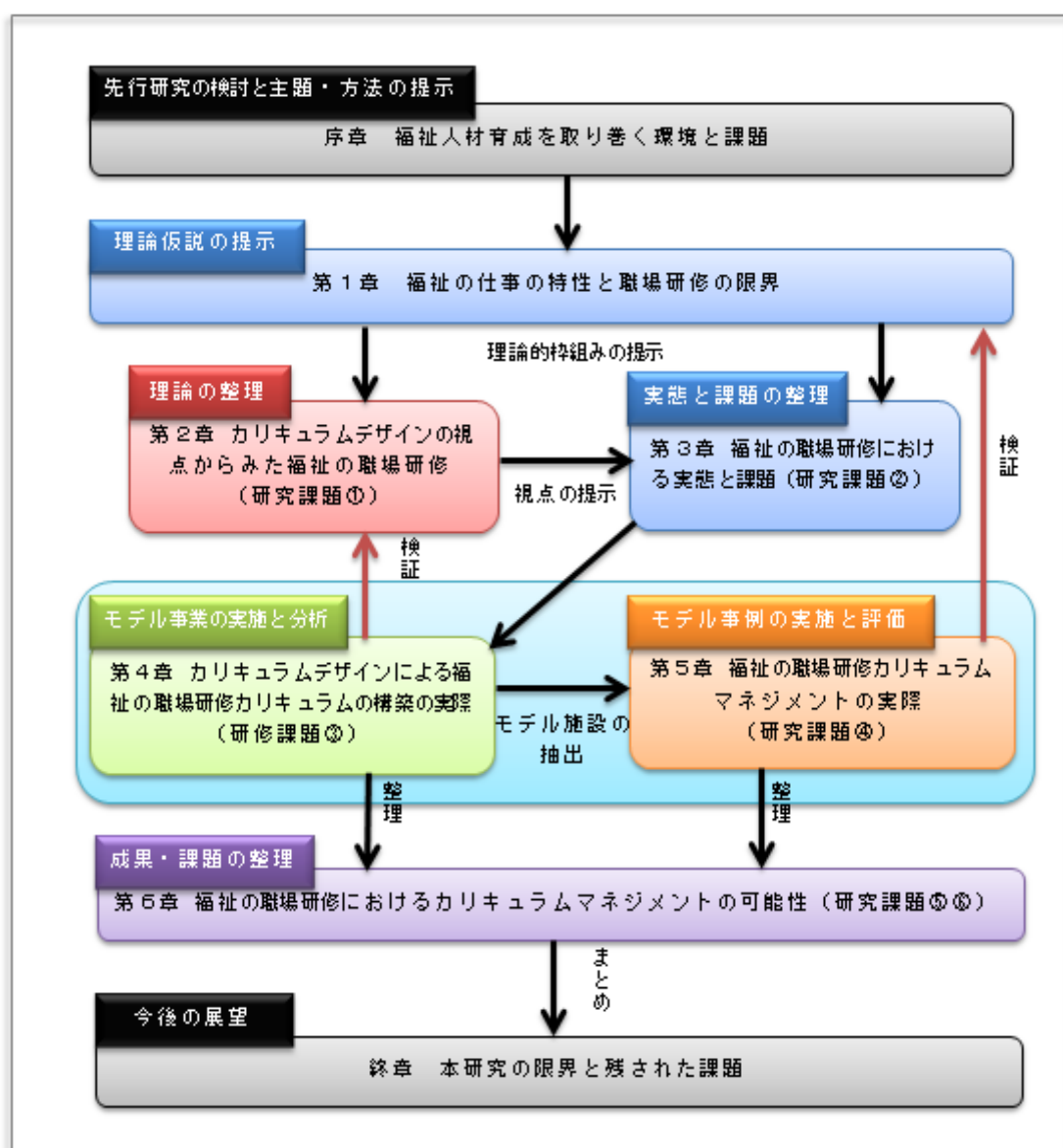
### 第6章 福祉の職場研修におけるカリキュラムマネジメントの可能性

#### 第1節 カリキュラムマネジメントの視点からみた本研究における効果と課題

#### 第2節 福祉の職場研修カリキュラムマネジメントサイクルの試み

### 終章 本研究の限界と残された課題

#### 【各章の位置づけ】



## （２）論文の内容要旨

### 1) 本研究の背景

福祉・介護ニーズは多様化・複雑化しており、質の高いサービスを確保するためには、従事者の確保と共に、専門性の向上を図ることが求められてきている。こうした背景を受け、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指針（福祉人材確保指針）」が改定され、「キャリアアップの仕組みの構築」の項目の中で、経営者、職能団体、その他の関係団体等、国、地方公共団体は、「福祉・介護サービス<sup>1</sup>分野におけるキャリアパスに対応した生涯を通じた研修体系の構築を図るとともに、施設長や従事者に対する研修等の充実を図ること。」と、人材確保・定着のための方策として、生涯研修体系の構築及び研修等の充実の推進が明記された（厚生労働省 2007）<sup>2</sup>。

また、福祉人材確保指針で示された「労働環境整備」の一環として、2009年には介護保険サービス事業及び障害者サービス事業において、従事者の処遇改善を主旨とした報酬単価の改定が行われた。さらに、2009年10月からは介護職員処遇改善交付金事業（障害者福祉制度では福祉・介護人材の処遇改善事業助成金、2012年4月から介護職員処遇改善加算）が開始され、2010年から「キャリアパスに関する要件」が新設され、現在においてもその要件は引き継がれている。これは、加算を受けるための条件であり、介護職員の能力・資格・経験等に応じた処遇を行うことを定め、キャリアパスを賃金に反映することが難しい場合は、OJT、OFF-JT等の研修機会を提供し、資質向上のための取組を行うこととするものである。

こうした、国レベルの福祉人材確保指針の改定、キャリアパス要件導入等、それらを受けての全社協の取り組みは、一見、人材育成を取り巻く環境整備が進められているような印象を与える。しかし、福祉従事者は低賃金をはじめとした劣悪な労働環境に置かれたままである。国は、福祉人材確保という福祉サービスの量を満たす動きは積極的に推し進めているが、採用後の人材育成については、抽象的な方向性を示しただけで、具体的な方策については提示しておらず、福祉職場に任せる形となっている。現在、国レベルでは福祉人材確保指針のさらなる改定が検討され、処遇改善についても介護報酬改定で引き上げが見込まれるが、それと並行して、福祉経営者の意識改革やキャリアパス作成をはじめとする人材育成の具体的方策等、福祉職場が主導して推進していける人材育成方法論を検討しなければ、根本的な解決には至らないであろう。

つまり、現在の混沌とした人材育成における方法のままでは、雇用している側の都合のよいキャリアパスの作成やそれに基づく人材育成が展開されてしまう危険性があるという

---

<sup>1</sup>「福祉人材確保指針」においては、社会福祉事業及び、社会福祉事業には該当しないが社会福祉事業と密接に関連するサービスの総称を「福祉・介護サービス」と定義し、人材確保のための取り組みを共通の枠組みで整理することとしている。本研究では、「福祉・介護サービス」従事者の職場を「福祉職場」と位置付けている。

<sup>2</sup>厚生労働省告示第289号「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」2007

ことである。福祉・介護サービスは、人を媒介として提供されるものである。つまり、その「ヒト」を育てる方法論が未整備であるということは、福祉サービスの質の低下につながる可能性があり、利用者の QOL に影響を及ぼすことが考えられる。

福祉・介護サービス事業所は、本来、利用者満足、従事者満足、経営者満足、を実現していかなければならない。しかし、財源が限られている現状においては、経営者満足を優先し、組織に都合の良い人を育てる装置として、研修等の人材育成を悪用する場合も考えられる。こうした危険を回避するためにも、福祉業界全体として、職員の質向上方策のあり方について、具体的な検討及び方法論の提示を行う必要があると考えられる。

## 2) 先行研究における残された課題と本研究の位置づけ

福祉人材育成に関する先行研究を検討してみると、福祉人材育成については、福祉職場レベルの研究において研究対象が介護職に偏っていること、個別事例による研究や、個々の研修内容等の研究が多く、課題の抽出はされているが、職場研修の推進体制やカリキュラム等、総合的な人材育成マネジメントの視点から人材育成の方法を検討する視点が弱い。また、都道府県社会福祉研修実施機関等に関する研究については、地域の他の研修実施機関との連携等の課題については示されているが、都道府県レベルの研修体系の構築方法や、人材育成担当者の具体的な役割についての検討は、今後の課題となっている。

このように、福祉人材育成全般における方法論についての検討が、今後の大きな課題であり、エビデンスに基づく人材育成推進のためには、その具体的な方法を検討する必要がある。

そして、その理論整備については、イギリスの NVQ はじめ QCF 及びアメリカの NSS システムの例のように、段階ごとに求められる具体的な目標を明確化する必要がある。そのためには、福祉人材育成に関する知見だけでなく、「学習経験の総体」としてのカリキュラムの視点や、CAPD サイクルに基づくカリキュラムマネジメントの考え方を取り入れることが効果的である。

そこで、本研究においては、カリキュラムの視点を導入し、段階と求められる能力目標を明確にした職場研修カリキュラムデザインの方法について検討した。また、カリキュラムマネジメントの視点を職場研修に導入し、福祉の職場研修カリキュラムマネジメントを、「各福祉職場が人材育成目標達成のために、職員の能力段階に即した教育内容を諸条件との関わりにおいて捉え直し、これを組織化し、動態化することによって目標に対応した一定の効果を生み出す直接的教育活動を支える条件整備活動」と定義し、そのプロセスについて検討を行った。

### 3) 本研究の目的

本研究は、福祉・介護サービスの質の向上を目指し、教育学におけるカリキュラムデザイン及び、カリキュラムマネジメントの理論を導入することとともに、職場研修カリキュラムマネジメントについて以下のことを検討することを目的とした。

- ①福祉の職場研修カリキュラムの構築方法についての理論的な整理と検討
- ②カリキュラムの視点から福祉の職場研修の実態及び課題についての整理と検討
- ③福祉の職場研修カリキュラムデザインについてのモデル事業を通しての課題の検討
- ④福祉の職場研修カリキュラムマネジメントのプロセスについてのモデル事例を通した課題の検討
- ⑤福祉の職場研修におけるカリキュラムマネジメントの可能性についての課題の検討
- ⑥①～⑤までの研究課題の考察を通しての、エビデンス（基準）に基づく職員の質向上方策のプロセスについての視覚化

なお、対象とする能力の範囲としては、福祉・介護サービス従事者に「共通する能力」に焦点を当て、段階ごとに求められる能力（目標）の明確化を試みた。

### 4) 研究方法

本研究における5つの課題に対する研究方法是、以下のとおりである。

第1の課題「福祉の職場研修カリキュラムの構築方法についての理論的な整理と検討」については、教育学におけるカリキュラムデザインの理論を援用し、従事者自らが構築でき、職場全体で取り組むことができる、構築プロセスを通し、日常の仕事の点検ができるような構築方法について検討していく。

第2の「カリキュラムの視点から福祉の職場研修の実態及び課題についての整理と検討」については、福祉職場の職場研修の実態把握について、A県社会福祉協議会が実施した職場研修に関する実態調査を基に、統計解析を行い、都道府県社会福祉研修実施機関等における職場研修の実態把握については、筆者が実施した全国調査結果を基に、統計解析を行う。また、質的データ（自由記述）についても分析を行い、福祉職場についてはカリキュラムを組み込むキャリアパス構築における課題について、都道府県社会福祉研修実施機関については、研修体系構築における課題について、内容分析の方法を用い分析を行う。

第3の「福祉の職場研修カリキュラムデザインについてのモデル事業を通しての課題の検討」については、A県社会福祉協議会主催の経営者、人材育成担当者を対象とした研修である「キャリアマネージャー養成課程」をモデル事業とし、研修で作成した職場研修カリキュラムにおける能力項目に対し計量テキスト分析を行う。そして、段階ごとの能力及びカテゴリの特徴について整理し、先行的取り組みである全社協の生涯研修体系と批判的視点から比較検討する。

第4の「福祉の職場研修カリキュラムマネジメントのプロセスについてのモデル事例を通した課題の検討」については、職場研修カリキュラム作成プロセスの評価については、

職場研修カリキュラム構築プロセスにおける課題及び職員の意識変容について明らかにするために、モデル事業である「キャリアマネージャー養成課程」受講者に対し、質問紙調査を行い、1)事業所の現状に合わせたキャリアパスの作成状況、2)各段階に求める能力の明確化、3)チームでのキャリアパスの作成状況、4)職場の人材育成に対する意識変容、5)経営者・人材育成担当者の意識変容について、統計解析及び計量テキスト分析の手法を用い検討を行う。また、職場研修カリキュラム導入における活用と効果の検証については、職場研修カリキュラムを活用した人材育成の効果を明らかにするために、モデル事業である「キャリアマネージャー養成課程」を受講し、実際に職場研修に活用しているB特別養護老人ホームを対象に、施設長、介護士長、人材育成担当職員へのフォーカスグループインタビューを実施し、1)キャリアパス導入前の人材育成に関する課題について、2)キャリアパス導入前と導入後での変化や効果について、3)今後どのようにキャリアパスを活用していきたいかについての発言に対し、佐藤（2008）の定性的（質的）コーディングを用い分析した<sup>3</sup>。

第5の「福祉の職場研修におけるカリキュラムマネジメントの可能性についての課題の検討」については、モデル事業を通し得られた課題に関する検討結果を整理し、カリキュラムマネジメント理論の視点から、福祉の職場研修カリキュラムマネジメントが職場研修に貢献できる可能性について検討を行った。

第6の「①～⑤までの研究課題の考察を通しての、エビデンス（基準）に基づく職員の質向上方策のプロセスについての視覚化」については、福祉の職場研修カリキュラムをエビデンスとした職場研修のプロセス総体を、福祉の職場研修カリキュラムマネジメントとして視覚化し、プロセスにおける評価ができるシステムの構築について検討した。

## 5) 倫理的配慮

本研究においては、以下のような倫理的配慮を行った。まず、実態調査の結果に関しては、報告書で公表されていないデータの使用について、A県社会福祉協議会に事業所名、回答者氏名等の匿名性の担保及び、データの管理を厳重に行うことを誓約し使用の承認を得た。また、モデル事業に関するデータの使用については、研修時に受講者に対し口頭で事業所名等の匿名化と情報管理の徹底について説明し、研修実施主体であるA県社会福祉協議会の承認を得た。

B特別養護老人ホームにおけるフォーカスグループインタビューにおいては、調査依頼時に、インタビューガイドを作成し、依頼文と共に送付し、法人の承認をいただいた。実施時には、研究の目的・方法等を調査協力者全員に説明し、署名をいただいた。調査結果についても、研究論文等において使用することの許可をいただいている。また、調査協力者のプライバシーを保護するため、個人名は匿名化し、インタビュー時は番号で呼び、個人が特定できないようにした。

---

<sup>3</sup>佐藤郁哉『質的データ分析法』新曜社 2008p.42

## 6) 各章の概要

本論文は8章で構成される。各章の概要は以下の通りである。

序章においては、研究の背景、人材育成及び福祉人材育成、カリキュラム理論の先行研究を整理し、本研究の位置づけを明確にした。また、研究の課題とそれを解決するための方法について整理し、本論文における主要な用語の定義を明らかにし、論文の構成と各章の概要について提示を行った。

第1章においては、人材育成の語源や産業界全体の人材育成及び、福祉人材育成の歴史について概観し、本研究における理論的枠組みを明確化するために、臨床の視点から福祉の仕事の特性について考察している。まず、福祉の職場に関して、職員にとっては「仕事の間」であるが、利用者にとっては「生活の間」であるというパラドクスを、相互的力動関係に変換していく装置として「教育の間」を位置づけた。そして、理論的枠組みとしてのカリキュラムマネジメント導入の素地について整理した。また、新福祉人材確保指針において提言された、生涯研修体系に対応できるキャリアパスの条件が明確化されていないこと、介護職員処遇改善交付金（加算）における「キャリアパス要件」のモデルとして提示されたキャリアパスの構造・内容では、直接、生涯研修体系に対応させることが難しいことに言及した。

第2章においては、人材育成の体系化に向けた理論的背景の整理を通し、その理論的基盤としての教育学視点の導入の必要性、学習者の主体的な学びを支援する教育カリキュラムの位置づけという示唆を得た。そして、第1章の、現在のキャリアパスという概念のみでは、生涯研修体系の構築や職場研修の推進に限界があるとの考察を踏まえ、それを超えるものとして、学習者の主体的な学びを支援する「教育カリキュラム」を導入し、「職場研修カリキュラムを内包したキャリアパス」の構築について検討した。具体的には、教育学及び職業教育におけるカリキュラムデザインの手法を検討し、本研究において用いるカリキュラムの構造原理について整理した。また、本研究が対象とする福祉従事者に共通する能力を対象とした、先行的な取り組みである、全社協の「キャリアパスに対応した生涯研修体系」について批判的視点から検討を行った。

第3章においては、職場研修に関する、社会福祉施設・機関における実態調査について統計的に分析し、職場研修の推進状況を概観すると共に、キャリアパスの構築に関する自由記述について内容分析を行った。その結果、福祉の職場研修が推進されていない現状が明らかとなり、職場研修担当者が設置されていない事業所や、職場研修の理念及び方針の策定がされていない事業所があり、人材育成の方向性及び担い手が曖昧になっている現状が把握された。また、キャリアパスにおける課題については、「キャリアパスの構築方法」に関する課題が最も多く、キャリアパスの構築は必要であると分かっているが、どのような段階（職階）を設定し、どのように能力項目を明確化していけばいいのか、キャリアパス構築の「方法論」を、福祉職場が強く求めている現状が明らかとなった。

第4章では、職場研修カリキュラムの構築方法を検討するために、A県社会福祉協議会



主催の「キャリアマネージャー養成課程」をモデル事業として位置づけ、受講者の事業所（110 箇所）が作成したカリキュラムについて分析を行い、構築に向けた指標を整理した。モデル事業では、①段階の設定が明確であり、②求める能力が明確でかつカテゴリ化等の整理ができており、③研修体系（年間研修計画）の構築・改善に活用ができる、職場研修カリキュラムの構築を目標とした。具体的な分析方法としては、カリキュラムにおける能力項目をデータ化し、段階ごと（第1段階＝新任、第2段階＝一般職員、第3段階＝主任、第4段階＝部門管理者、第5段階＝施設長）の能力及び、カテゴリについて計量テキスト分析を行い、その特徴を明らかにした。

第5章では、モデル事業における職場研修カリキュラムの構築プロセスについて評価を行い、カリキュラム改善への視点及び、職場や職員の人材育成に対する意識変容について考察した。その結果、職場研修のエビデンスが明確化されたことによる人材育成担当者や経営者の意識変容がみられ、カリキュラムを職場研修の指標として活用することの効果が確認された。また、職場研修カリキュラムを実際に活用しているB特別養護老人ホームにおけるフォーカスグループインタビュー結果のカテゴリ化からは、今まで「曖昧な教育目標」により、「属人的な教育」が行われていたが、導入後は、「職場研修の基準の明確化」がなされ、「教育の根拠が明確化」されたことにより、「教育プロセスが視覚化」され、「目標の明確化」をする意味や必要性について、職場において共通の認識が形成されている実態が明らかとなった。

第6章（結論）では、今までの研究の成果・課題を整理し、職場研修におけるカリキュラムマネジメントの可能性について検討した。具体的には、職場研修カリキュラムマネジメントを、カリキュラムのどこに問題があるのかをよく点検し、これを改善する試行錯誤の積み重ねによって、展開されていくCAPDサイクルとして視覚化して捉え、プロセスにおける評価ができるような、エビデンス（基準）に基づくシステムの構築を提起した。また、職場の現状やニーズに合わせ、従事者自らの手で作り上げていく「創造的視座」を中心に据え、経営者や専門家によるトップダウンによる開発によらない、人材育成担当者、経営者、職員等が、互いの成長としてのカリキュラムを創り出すプロセスを重要視することにより、エビデンスに基づく教育の場としての職場研修が実現すると提言した。

終章で、本研究の限界と残された課題について述べた。

## 7) 本研究の限界と残された課題

本論文では、福祉人材の質向上のため、エビデンスに基づく福祉人材育成方法の構築を目指し、教育学におけるカリキュラムデザイン及び、カリキュラムマネジメントの理論を導入し、「福祉の職場研修カリキュラムマネジメント」のあり方について検討してきた。また、検討にあたっては、職場研修カリキュラムマネジメントにおけるカリキュラム文化の視座として、職場の現状やニーズに合わせ、職員自らの手で作り上げていく「創造的視座」を中心に据え、専門家や経営者によるトップダウンの開発によらない、人材育成担当者、

経営者、職員が互いの成長としてのカリキュラムを創り出すプロセスを重視した。具体的な検討課題は以下の通りである。

- ①福祉の職場研修カリキュラムの構築方法についての理論的な整理と検討
- ②カリキュラムの視点から福祉の職場研修の実態及び課題についての整理と検討
- ③福祉の職場研修カリキュラムデザインについてのモデル事業を通しての課題の検討
- ④福祉の職場研修カリキュラムマネジメントのプロセスについてのモデル事例を通した課題の検討
- ⑤福祉の職場研修におけるカリキュラムマネジメントの可能性についての課題の検討
- ⑥①～⑤までの研究課題の考察を通しての、エビデンス（基準）に基づく職員の質向上方策のプロセスについての視覚化

また、上記の課題の検討結果は、以下の通りである。

①福祉の職場研修カリキュラムの構築方法についての理論的整理から、学習者の主体的な学びを支援するための教育カリキュラムとして職場研修カリキュラムを位置づけ、それを内包したものとして福祉職場のキャリアパスを構築する、という本論文における独自の視点を提示した。そして、カリキュラムの構造原理についてはスコープ・シーケンス理論に則り、カリキュラムデザインの手法としては、CUDBASの方法を援用し、長尾（1987）の指摘した、カリキュラムデザインのプロセスにおける当事者・関係者の協力を重要視した。

②カリキュラムの視点に基づく福祉の職場研修の実態及び課題に関する整理からは、福祉の職場研修が推進されていない現状を明らかにし、人材育成の方向性及び担い手が曖昧になっている現状を示した。また、「キャリアパスの構築方法」に関する課題については、どのような段階（職階）を設定し、どのように能力項目を明確化していけばよいのか、キャリアパス構築の「方法論」を、福祉職場が強く求めている現状が明らかとなり、カリキュラムを内包したキャリアパス構築の必要性を見出した。

③福祉の職場研修カリキュラムデザインについての検討については、A県社会福祉協議会主催の「キャリアマネージャー養成課程」をモデル事業として位置づけ、受講者の事業所（110箇所）が作成したカリキュラムについて分析を行い、構築に向けた指標を整理した。また、カリキュラムにおける能力項目をデータ化し、段階ごとの能力及び、カテゴリについて計量テキスト分析を行い、その特徴を明らかにした。

④福祉の職場研修カリキュラムマネジメントのプロセスについての検討からは、モデル事業における職場研修カリキュラムの構築プロセスについての評価やフォーカスグループインタビューを通し、職場研修のエビデンスが明確化されたことによる人材育成担当者や経営者の意識変容及び、カリキュラムを職場研修の指標として活用することの一定の効果を明らかにした。

⑤福祉の職場研修におけるカリキュラムマネジメントの可能性についての検討からは、モデル事例を通し得られた検討結果を整理し、職場研修カリキュラムマネジメントが職場

研修に貢献できる可能性について明らかにした。福祉の職場研修の課題は、まず、福祉の仕事の特徴として、対人援助を基本とする福祉実践が暗黙知に支えられているため、職場研修における目標を明確化すること及び、職場研修全体を視覚化することが困難であることがある。また、人材育成の歴史からみても、福祉の職場研修整備は、企業に比べ20年程度の遅れをとっており、実態調査の結果からは職場研修の体制整備が進んでいないこと、カリキュラム構築等の方法論が未整備であることが明らかとなっている。こうした現状を踏まえ、本論文においては、利用者の「生活の場」である社会福祉施設・機関等を、職員の「学習の場」「教育の場」と捉え、「学習の場」と「教育の場」をつなぐ概念として「カリキュラム」を位置づけ、福祉職場における職員の学習を支えるものとしての教育カリキュラム及びそのデザイン方法について検討を行った。

⑥①～⑤までの研究課題の考察を通しての、エビデンス（基準）に基づく職員の質向上方策のプロセスについての視覚化については、今までの研究課題の検討結果及び、課題⑤において得られた4つの段階を、福祉の職場研修カリキュラムマネジメントとして整理し、エビデンス（基準）に基づく職場研修のプロセスの総体を視覚化した。

また、本論文が福祉人材育成研究に与えた新たな視点としては、①職場研修カリキュラムの基本的な構成要素である、シーケンスとスコープが何であることを明らかにし、能力項目を明確にすることは、日常業務を反省的に振り返ることとなり、エビデンス（目標）に基づく職場研修の整備につながることで、②職場研修カリキュラムを完成させ、職場研修カリキュラムマネジメントを進めるためには、人材育成担当者をはじめ福祉・介護サービスを担う職員である「当事者」による、チームでの継続的なカリキュラムの検討及び修正が必要となるため、職場における人材育成に対する意識が高まること、の2点があげられる。

これは、教育学的視座を福祉人材育成に導入することの一定の効果を示唆しており、職員の学習活動を支える「教育活動としての人材育成」という原点に立ち返ることの重要性を示しているといえる。つまり、福祉の職場研修カリキュラムマネジメントサイクルは、職員が自らの手で、学習・教育環境を整備していくプロセスであり、その中心的なファシリテーターが人材育成担当者であるといえる。こうした、利用者に直接関わる職員による、当事者が創り上げる「下からの標準化」という姿勢は、Deci (1975)<sup>4</sup>の言う、「人がそれに従事することにより、自己を有能で自己決定的であると感知することができるような行動」としての内発的動機づけにつながっていく。

一方、本研究の限界・課題を福祉の職場研修カリキュラムマネジメントにおけるCAPDサイクルの視点から、整理すると以下ようになる。

C (Check : 福祉の職場研修カリキュラムの総括的評価) のステージについては、構成的評価の整理、分析方法や、職場研修カリキュラムの活用方法の見直し等、教育評価につい

---

<sup>4</sup> Deci, E.L., Intrinsic Motivation. 1975 (安藤延男・石田梅男訳『内発的動機づけ—実験社会心理学的アプローチ—』誠信書房 1980)

での知見を深め、具体的な方法の開発が必要である。

A (Action: 福祉の職場研修カリキュラムの改善) のステージについては、段階 (シーケンス) の見直し、カテゴリ (スコープ) の見直し、能力項目の見直し等の際のガイドラインの作成が課題として残されている。

P (Plan: 福祉の職場研修カリキュラムデザイン) のステージについては、段階 (シーケンス) の明確化、カテゴリ (スコープ) の明確化、職場研修等で活用できる能力項目の設定について、教育学的視点を導入しながら、詳細な方法について検討をすることができた。しかし、段階ごとに設定された個々の能力項目に対し、どの研修技法 (OJT, OFF-J, SDS) を用いることが最も効果的なのかの検証が行われていない。

D (Do: 福祉の職場研修カリキュラムに基づく職場研修の実施) のステージについては、フォーカスグループインタビューの結果から、職場研修カリキュラムを導入することにより、職場研修の体制整備や目標管理制度への活用等が進められている状況が把握されたが、1施設の事例に留まっているため、効果の検証に限界があり、今後より多くの職場への調査が必要である。

本論文において重視した、人材育成担当者、経営者、職員等が、互いの成長として職場研修カリキュラムを創り出すプロセスは、福祉職場における取り組みの集積から普遍化されるものである。今後は、上記の本研究の限界及び課題を踏まえ、多分野の福祉職場において職場研修カリキュラム導入の効果の検証を行い、CAPD サイクルの各ステージに対する構成的評価の評価項目及び総括的評価項目について検討を行っていく予定である。

また、こうした福祉の職場研修カリキュラムマネジメントを円滑に導入できるような、福祉経営における条件整備についても検討していく必要がある。事業所の受け入れ定員と報酬単価、加算算定の有無、稼働率等から、収入の上限が決まってくる福祉経営において、職場研修カリキュラムマネジメントに対応した処遇改善をいかに行っていくのか、経営的な視点からも研究を深めていく必要がある。この課題については、これからA県社会福祉協議会のアドバイザー相談・派遣事業において、複数の事業所に訪問することとなっているため、人事管理制度と本研究の関わりについて、事例を通して検討していく予定である。

社会福祉学において、福祉人材育成に関する研究は、今まで、独立した研究領域として明確に位置づけられてこなかった。さらに、その方法論については、先行研究も少なく、理論化・体系化されているとは言い難い状況であるといえる。本研究は、社会福祉学において「福祉人材育成方法論」を位置づけるための足掛かりであり、教育学の知見を援用し、職員自らが参加する人材育成プロセスについて理論構築を試みてきた。

こうした社会福祉学への教育学的視座の導入は、人間福祉に関連する諸学を総合した新たな福祉学の構築を目指す、コミュニティ福祉学の考えにもつながるものである。また、コミュニティ福祉学の目指す「いのちの尊厳のために」という基本理念は、養成校教育だけでなく、卒後教育である福祉の職場研修においても引き継がれ、職員の質の向上から福

祉・介護サービスの質の向上へとつなげることによって、初めて実現できるものである。

今後は、養成校教育から福祉の職場研修へのつながりについても視野を広げ、それぞれのカリキュラムデザイン及びカリキュラムマネジメントのあり方、その関連性について総合的な視点から研究を進めていきたい。

## Ⅱ．論文審査の結果の要旨

### (1) 論文の特徴

- ・従来の福祉人材育成研修に関わる研究は、

- ①福祉系大学等の専門教育内容をめぐる検討。
- ②大学等の「実習」教育における手法や効果をめぐる検討。
- ③「スーパービジョン」研究。

に関わるものがほとんどであり、福祉現場の現任者の人材育成に関しては、全国社会福祉協議会等による実践的な指針しかなかった。これを、教育学におけるカリキュラムデザイン及びカリキュラムマネジメント理論を導入し、「福祉の職場研修カリキュラムマネジメント」として明らかにしたことに大きな意味があるといえる。

- ・さらに、自ら機会を見つけてA県社会福祉協議会での研修をモデル事業化し、福祉現場の担当職員とともに、職場研修カリキュラムをプロセスごとに丁寧に作り上げ、さらに、どの事業所・施設でも、一定の学習と手順を習得すれば、適切な水準のカリキュラムを作成できる理論モデルを構築したことも、高く評価できる。

### (2) 論文の評価

永田理香氏の博士学位申請論文「福祉人材育成における職場研修の現状と今後のあり方に関する研究 ―カリキュラムマネジメントによる職員の質的向上方策の検討を通して―」に関する論文審査の経緯と結果については以下のとおりである。

#### 1 博士論文中間報告会

《日時》2012年7月31日（火）13：15～14：30

《結果》研究科委員会での審査の結果、課程博士論文予備審査会の開催を「可」とする

#### 2 博士論文予備審査会

《日時》2014年10月11日（土）13：00～14：00

《結果》研究科委員会での審査の結果、課程博士論文の提出を「可」とする

#### 3 博士論文公聴会（審査会）

《日時》2015年1月31日（土）13：30～15：30

《審査方法》

- ・申請者による発表 : 40 分
- ・指定討論者（外部副査）との討論 : 60 分
- ・会場との質疑応答 : 20 分

《審査結果》

- ・研究科委員会での審査の結果、永田理香氏に博士（コミュニティ福祉学）の学位を授与することを可とすることに全員一致で判定