

岩手県福祉人材における専門性評価に関する研究

小 川 晃 子

A Study on the Profession of the Iwate Prefecture's Human Resources in Social Work

Akiko OGAWA

In this paper, I studied the profession of the social workers and home helpers who were working in Iwate Prefecture's welfare institutions by reanalyzing the "Survey on Iwate Prefecture's Human Resources in Social Work."

The occupations of certified social worker and certified care worker were created to enhance services for elderly people. Recently they have tended to become the dominant qualifications for those who work as a supervisor in a welfare institution and those who work as a home helper.

But near half of the welfare institutions either does not have special pay treatment for their staff or fails to help them to acquire related occupational qualifications. Most runners of welfare institutions do not consider qualification to be very important when they are hiring new staff. Apparently what the runners emphasized is different from what the social workers believed.

When asked to assess their profession, in general, qualification holders of certified social worker and certified care worker expressed very little content with their profession. Their assessment may implicate that they realized that they had to continually endeavor to obtain new skills when they are pursuing their career.

Comparing the data with that of other prefecture's, I found that professional social workers of Iwate Prefecture expressed very low satisfaction with their work. In the meantime, workers by self-educated or OJT (on the job training) had lower satisfaction than their counterparts who came from professional education institutions or completed off the job training.

For the above reason, it will be the main issue for the Iwate Prefecture's social administration to enhance the professional training of social workers, to facilitate working staff to obtain related qualifications, and to improve pay treatment for the qualification holders.

I 研究の視点と調査の概要

1 研究の視点

1980年代に入り、我が国においては人口高齢化・少子化が急速に進展し、福祉需要が増大すると同時に、多様で豊かな福祉サービスとその質的な向上が求められるようになってきた。そのような状況に対応するた

めには、福祉分野における人材の確保と育成が喫緊の課題となってきた¹⁾。国においては、1993年4月に「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」が制定されている²⁾。そのような流れの中で、福祉サービス担い手の専門性を確立しようという動きが具体化し、ソーシャルワーカーの国家資格である社会福祉士と、いわゆるケアワーカーの国家

資格である介護福祉士が1987年5月に制定されている。両福祉士ともに、高齢社会に入って、従来の福祉サービス実践の蓄積を生かしつつ、21世紀に開かれた専門的な介護福祉サービスをつくろうという目標に対応するものであり、専門的ケアとケアマネジメントができる介護福祉士と社会福祉士を養成確保し、よって高齢者ケアなどの水準を高めようとしたものである。このような専門職制度創設にかかわる基本的な方向性をとらえると、福祉士法はその後の福祉関係8法改正など一連の社会福祉改革の前哨戦になるものであり、公的介護保険制度の創設にもつながってきたことはいまでもない³⁾。

しかし、介護保険制度に関する審議が進行するにつれ、医療職・看護職に比較した場合に社会福祉に固有の活動領域とその専門職性の脆弱性が、突きつけられてきている⁴⁾。この背景には、医学や看護学の自然科学的手法に対し、社会福祉学自体がそれを批判し、説得し、変革しうるだけの固有の視点や方法を確立しえていなかったという事実も存在しているといわれている⁵⁾。また、専門性や専門職の成熟度という観点で、医療職は聖職者や法曹家とならぶ古典的な職種であり、看護職はそのような医療職に連類することによって早くから専門職としての社会的な認知を得てきたのに対し、社会福祉職は近年専門職としての認知が高まってきたとはいえ、なお形成過程にある専門職、準専門職という水準にとどまっているということも指摘されるところである⁶⁾。

こうした社会福祉専門職の脆弱性は、全国レベルの問題であり、岩手県の地域性と直接結びつく問題ではない。しかし、高齢化の進展が全国レベルよりも早く、かつ社会福祉の専門的な人材育成機関として岩手県立大学が開学したばかりである岩手県において、社会福祉専門職の資格や専門性に対する意識や実態を把握することは、今後の介護保険制度下における社会福祉専門職の専門性確立に資するためにも、必要なことである。

岩手県においては、1998年1月から2月にかけて「福祉人材の育成確保に関する調査」⁷⁾が、「岩手県福祉人材育成の基本的な指針」⁸⁾策定に資することを目的として実施されている。調査規模が大きく、介護保険における基盤整備が進行している時期の調査であることなどから、再分析の価値は十分にある。今回研究では、この調査の再分析を行なうことにより、実証的に社会

福祉専門職の専門性に関する考察を行なうものである。但し、調査の設計上の制約から、時系列的な比較は不可能であり、医療職等の他職種や、他地域の社会福祉専門職との比較は、限られた項目でしかできない。

そこでまず、社会福祉士、及び介護福祉士の資格取得について、顕在化されたニーズすなわち資格取得状況と、潜在的ニーズすなわち資格取得意向を分析する。その上で、社会福祉専門職が自己の仕事や専門性をどのように評価しているのか、福祉施設運営側はこれをどう処遇しようとしているのか、資格所持と専門性評価がどのように関連しているのかを分析するものである。

2 調査の概要

「福祉人材の育成確保に関する調査」は、施設調査と個人調査、及びホームヘルパー調査の3調査で構成されている。

施設調査は、岩手県内の児童遊園、保母養成施設、介護福祉士養成施設を除く公立・民間立の社会福祉施設、及び老人保健施設を悉皆で対象とした。但し、保育所は3分の1の抽出率で無作為抽出した。

個人調査は、施設調査の対象施設で就労する指導系職種職員、介護系職種職員、保母(父)、及び看護婦(士)・保健婦を対象とし、合計1,203名を施設種別の職員母集団構成に準じて、各施設に割り当てた。

ホームヘルパー調査は、岩手県内市町村の常勤及び非常勤ホームヘルパー299名。市町村のホームヘルパー数に応じて割り当て抽出を行った。

3調査とも、実施方法は郵送配布・郵送回収で、調査期間は平成10年1月7日から2月16日である。

調査回収数は、施設調査が616件(回収率75.7%)、個人調査が979件(81.4%)、ホームヘルパー調査が274件(91.6%)であった。個人調査における職種構成は、指導系職種212件、介護系職種251件、保母(父)238件、看護婦(士)・保健婦223件、施設長・その他55件となっている。ホームヘルパー調査では、常勤ヘルパーが171件、パートヘルパーが101件となっている。

従って、この論文で「岩手県福祉人材」としてデータを論じる際には、上記調査の回答を得た範囲の職種となる。

II 資格取得とそれに対する処遇

社会福祉士と介護福祉士資格を中心とした、専門性分析をすすめるにあたって、今回調査データにおける資格所持と取得意向を整理しておく。まず、施設職員の資格所持状況は、表1の通りである。両福祉士に着目すると、社会福祉士は0.8%（8サンプル）、介護福祉士は15.5%（152サンプル）であった。指導系職種では2.8%が社会福祉士資格を、介護系職種では50.6%が介護福祉士資格を、それぞれ所持している。

施設職員の今後の取得意向は、表2の通りである。社会福祉士は19.2%、介護福祉士は19.0%が取得希望である。指導系職種では45.8%が社会福祉士を、介護系職種では34.7%が介護福祉士を、それぞれ希望している。すなわち、現在の資格所持率と、今後の取得意向を足し合わせると、指導系職種の社会福祉士については約半数、介護系職種の介護福祉士は9割弱となる。取得意向者が取得にそのままつながるわけではないが、

潜在的な資格取得意向の高さが、資格取得者の比重増につながっていくことは確実である。資格には業務独占、名称独占、任用資格があり、その関係が論点になるが、それぞれは密接な関係があると考えられる。両福祉士資格は名称独占であるが、専門的業務従事者に占める資格取得比率の増加は、効力としては、業務独占資格に近づくことになるのではなかろうか。もっとも、京極が指摘する通り「名称独占の資格も社会的権威が高まると実質的に業務独占資格と同等の効力をもつ」⁹⁾のであり、比率増加が同時に社会的権威性向上につながるものが今後の課題であるといえよう。

ホームヘルパー調査にみる資格所持状況は、表3の通りである。ホームヘルパー1級が42.3%、ホームヘルパー2級が40.9%、ホームヘルパー3級が27.4%である。資格所持に重複があるものの、延べ100%以上という高い所持率となっている。常勤ヘルパーでは、1級所持者が63.7%を占めるのに対し、パートヘルパーでは2級、3級が中心となっている。社会福祉士資格

表1 施設職員の資格所持状況—指導系・介護系職種別—

資格所持状況 職業別		(%)										
		社会福祉主事	社会福祉士	介護福祉士	看護婦 (士)	保健婦	助産婦	保母 (父)	養護学校教諭	その他	ど持っていない	無回答
合 計	463	38.9	1.3	30.7	1.5	0.6	0.2	17.1	4.5	13.6	21.6	1.9
指導系職種	212	58.0	2.8	7.1	0.9	0.9	0.5	18.4	9.0	16.0	16.0	2.4
介護計職種	251	22.7	—	50.6	2.0	0.4	—	15.9	0.8	11.6	26.3	1.6

注1)「医師」「理学療法士」及び「作業療法士」は該当皆無のため表示を省略してある。

表2 施設職員の今後の資格取得意向—職種別・所持資格別—

今後の資格取得意向 職種別・所持資格別		n =	社会福祉主事	社会福祉士	介護福祉士	看護婦 (士)	保健婦	助産婦	保母 (父)	養護学校教諭	理学療法士	作業療法士	その他	ない	無回答	(%)
合 計		979	9.3	19.2	19.0	2.2	0.6	0.2	1.0	1.0	3.2	3.3	10.5	45.0	2.7	
職種別	施 設 長	26	11.5	3.8	11.5	—	—	—	—	—	—	—	7.7	57.7	7.7	
	指 導 系 職 種	212	6.1	45.8	20.3	1.4	—	—	—	—	6.1	6.6	9.4	33.0	1.4	
	介 護 系 職 種	251	19.5	17.5	34.7	4.0	—	0.4	1.6	0.8	4.8	5.6	10.8	24.7	2.4	
	保 母 (父)	238	4.6	10.5	15.5	2.1	1.3	—	0.4	1.7	0.8	0.8	7.1	63.4	1.7	
	看護婦(士)・保健婦	223	5.4	7.6	6.7	1.8	1.3	0.4	0.9	0.9	1.3	0.9	16.1	57.8	4.0	
所持資格別	社会福祉主事	208	1.0	44.7	21.6	3.8	—	—	—	0.5	5.3	5.3	17.8	23.6	1.4	
	介護福祉士	152	25.0	24.3	1.3	5.9	—	0.7	1.3	1.3	5.9	5.9	17.1	31.6	2.0	
	看護婦(士)	225	6.2	7.6	6.7	0.4	1.3	0.4	1.8	0.9	1.8	0.9	15.6	58.7	3.1	
	保 母 (父)	328	5.8	11.6	20.1	2.1	0.9	—	—	1.5	0.9	2.1	8.5	56.4	1.2	
	養護学校教諭	36	2.8	38.9	8.3	2.8	—	—	—	—	5.6	5.6	22.2	36.1	2.8	

注1)「医師」は該当皆無のため表示を省略してある。

所持者はまったく含まれておらず、介護福祉士は23.7%である。

今後の取得意向は、表4に示す通り、介護福祉士が43.1%で最も多く、ホームヘルパー1級27.4%、社会福祉士10.9%が続いている。パートヘルパーでは、ホームヘルパー1級43.6%、ホームヘルパー2級20.8%など、現在所持しているものより上級のホームヘルパー資格取得希望が目立つ。これに対して、常勤ヘルパーでは、介護福祉士の資格取得を望む人が50.3%と半数を超えている。

ホームヘルパーにおける常勤とパートの差異は、就

労時間・就労形態の差だけではなく、資格所持からみて専門性の差があるといえよう。

このように、福祉人材側の資格取得への意向は極めて強いが、それに対する施設側の資格所持者への処遇は、かならずしも高いわけではない。介護系職種の職員がいる施設の4分の3で介護福祉士有資格者がいるが、そのうち43.1%の施設では有資格者に対して特別な処遇はしていない。何らかの特別な処遇をしている場合も、介護のリーダーにしているという回答が32.3%で最も多く、手当や給与の加算(31.1%)、非常勤やパートであれば正規職員に採用している(3.0%)などの労働条件の改善につながる処遇は決して多くはない。(図1)

福祉施設職員が資格を取得するにあたって、施設として何らかの援助を行なっているところも、ほぼ半数にすぎない。36.9%の施設は特に何も行なっていない状況である。資格取得への援助内容は、研修参加機会を与える内容が上位にきており、「有資格者の処遇の向

表3 ホームヘルパーの資格所持状況—就労形態別— (%)

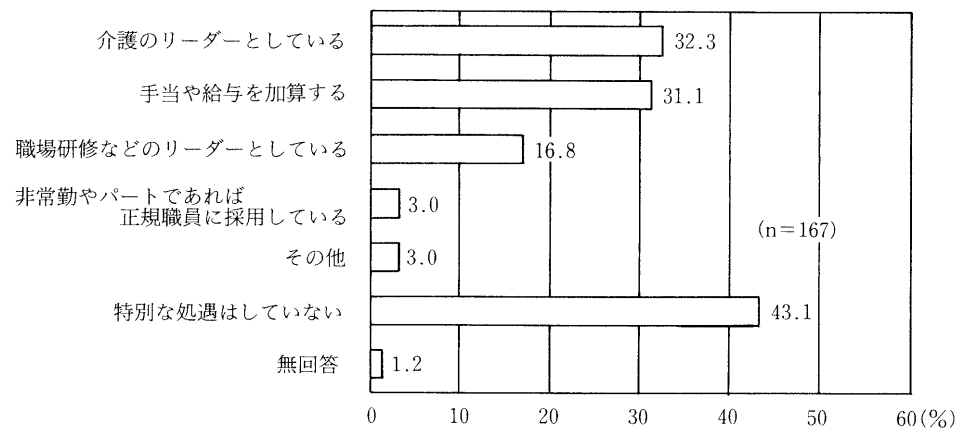
就労形態別	資格所持状況			
	n=	ホームヘルパー1級	ホームヘルパー2級	ホームヘルパー3級
ホームヘルパー全体	274	42.3	40.9	27.4
常勤ヘルパー	171	63.7	29.8	15.2
パートヘルパー	101	6.9	59.4	46.5

表4 ホームヘルパーの資格取得意向—就労形態別— (%)

就労形態別	資格取得意向 n=	ホームヘルパー1級	ホームヘルパー2級	ホームヘルパー3級	社会福祉主事	社会福祉士	介護福祉士	看護婦(士)	保母(父)	養護学校教諭	理学療法士	作業療法士	その他	ない	無回答
		1級	2級	3級											
ホームヘルパー全体	274	27.4	8.8	2.9	9.5	10.9	43.1	1.1	0.4	0.4	0.7	1.5	7.3	24.5	3.3
常勤ヘルパー	171	18.1	1.8	—	13.5	12.9	50.3	1.2	0.6	0.6	1.2	1.8	10.5	19.3	4.7
パートヘルパー	101	43.6	20.8	6.9	3.0	7.9	30.7	1.0	—	—	—	1.0	2.0	33.7	1.0

注)「医師」「保健婦」及び「助産婦」は該当皆無のため表示を省略してある。

図1. 施設側の有資格者に対する処遇



注 1) 該当は、介護系職種のうち「介護福祉士」の資格を持つ職員のいる施設。

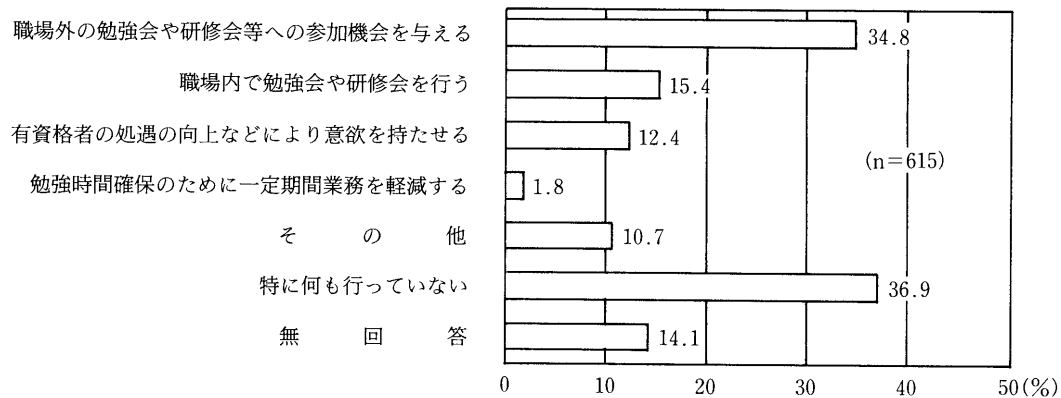
上などにより意欲を持たせる」と回答した施設は、僅か12.4%である。(図2)

また、採用時における重視点として、指導系職種では「資格」が最上位であるが、介護系職種では「人柄」、「意欲」、「適性」に続いて「資格」が第四位という状況である。(図3)

介護系職種においては、施設職員側の非常に高い資

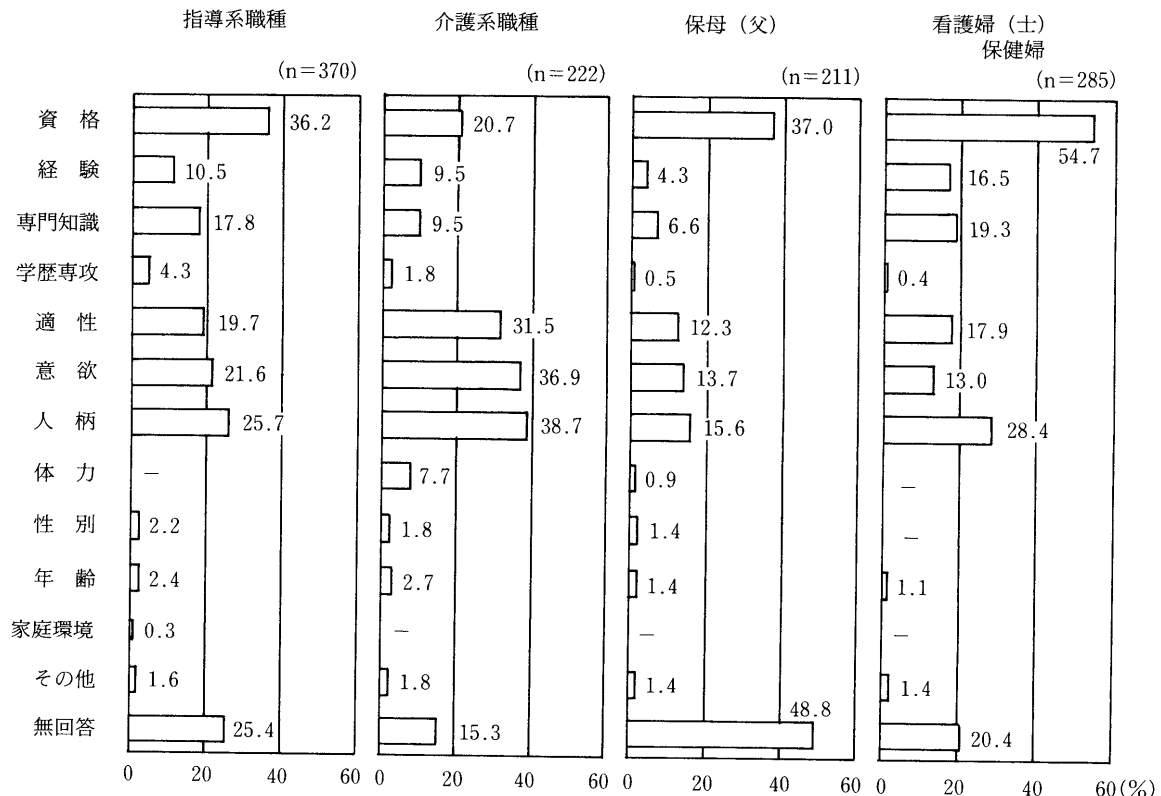
格取得意向があるのに対し、施設運営側の有資格者への処遇意識はさほど高くなく、ここには大きな乖離がみられる。先にも述べた通り、名称独占資格が実質的に業務独占資格と同等の効力をもつためには社会的権威の向上が課題であるが、施設運営側に有資格者処遇策が少ないことは、社会的権威向上への阻害要因となるであろう。

図2. 施設側の資格取得に対する支援



注 1) 回答率の高い順に回答選択肢を並べ替えてある。

図3. 施設側の採用時の重視点



注 1) 該当は、各職種職員のいる施設。

III 福祉人材における仕事の評価

現在の自分の仕事に関する評価を、①社会的意義、②仕事は楽か、③やりがい、④仕事をしていて楽しいか、⑤給料、⑥将来性、⑦人間性、⑧職場の人間関係、⑨適性があるか、⑩知識・技術を習得するための努力や勉強が必要の10項目について得た。表5に示したように、「新しい、またはより高度な知識・技術習得のための努力や勉強」が「必要」と考える人、及び「仕事の社会的意義」が「ある」という人が、施設職員、ホームヘルパーとも9割を超えている。また、「仕事のやりがい」が「ある」、「仕事を通じて人間性」が「豊かになる」との回答が、施設職員の7～8割から、ホームヘルパーの9割近くからでている。この他、施設職員では「仕事をしていて楽しいか」「仕事の将来性」「職場の人間関係」などについて肯定的評価が50%以上、ホームヘルパーでは施設職員と同じ3項目に加えて「仕事への適性」を肯定的にとらえるものが半数を超えている。このように、概ね肯定的な評価が多いが、「毎日の仕事は楽か」と「仕事にみあった給料が得られるか」の2項目だけは、否定的評価が少なくない。施設職員では、毎日の仕事が「楽である」4.2%に対して「きつい」が30.1%、仕事にみあった給料が「得られる」36.0%に対して「得られない」が19.1%である。ホームヘルパーでは毎日の仕事が「楽である」7.3%に対して「きつい」が15.7%、仕事にみあった給料が「得られる」25.2%に対して、「得られない」25.5%である。「毎日

の仕事が楽か」に関しては施設職員の否定的評価が、「仕事にみあった給料」に関してはホームヘルパーの否定的評価が、それぞれ目立っている。

施設職員のなかで、社会福祉士と介護福祉士資格を所持している者の評価は、「毎日の仕事」と「仕事の将来性」の2項目において有為な差がある。「毎日の仕事」が「きつい」と回答する者は、介護福祉士で34.9%あり、全体の30.1%を上回っている。一方、「仕事の将来性」が「ある」と回答する者は介護福祉士では65.8%で、全体の53.5%を上回っている。資格をもつの方が、より職務に関する誇りとやりがいを評価しつつも、労働条件についてはより批判的評価になっている。(表5)

「福祉事業に従事するものの確保を図るための措置に関する基本指針」²⁾においても、社会福祉事業経営者が行うべき労働条件の改善について規定しているが、労働条件面での改善課題の重要度が大きく、さらに資格取得者に対する処遇改善の課題が大きいことが、ここからも浮かび上がっている。

IV 福祉人材の専門性自己評価

福祉人材それぞれに求められる専門性については、様々な定義や認識がある。その定義についての結論は一樣に得られないため、ここでは、「現在の仕事をする上で、専門知識や技術が十分だと思うか否か」という設問で、必要な専門性の水準自体を回答者の認識に委ねる方法で自己評価を得た。結果としては、施設職員

表5 現在の仕事に対する評価

		(%)							
仕事に対する評価項目	評 価	肯 定 的 評 価				否 定 的 評 価			
	取得資格別 n =	施 設 職 員 全 体	社会福祉士	介護福祉士	ホ ー ム ヘル パ ー	施 設 職 員 全 体	社会福祉士	介護福祉士	ホ ー ム ヘル パ ー
	n =	979	8	152	274	979	8	152	274
①仕事の社会的意義		90.5	87.5	94.1	91.2	0.4	0.0	0.0	0.0
②毎日の仕事は楽		4.2	0.0	0.0	7.3	30.1	62.5	34.9	15.7
③仕事のやりがいがある		80.4	75.0	78.9	88.3	1.7	0.0	3.3	1.1
④仕事楽しい		57.8	50.0	53.3	62.8	4.7	12.5	5.9	2.9
⑤仕事にみあった給料		36.0	37.5	33.6	25.2	19.1	0.0	25.7	25.5
⑥仕事の将来性		53.5	37.5	65.8	60.6	5.9	0.0	5.9	5.8
⑦仕事を通じて人間関係が豊かになる		70.3	75.0	69.1	87.2	2.0	0.0	1.3	1.5
⑧職場の人間関係		50.6	62.5	42.1	54.4	7.8	12.5	11.2	6.6
⑨仕事に適性がある		38.0	12.5	44.1	55.1	4.3	0.0	5.3	0.7
⑩新しい知識取得の努力が必要		93.8	100.0	96.7	93.1	0.3	0.0	0.0	0.0

全体では93.0%が「やや不足」または「かなり不足」と回答している。これに対して「十分だと思う」のは4.6%にすぎない。ホームヘルパーにおいても、90.6%が不足を回答しており、「十分だと思う」は7.7%である。(表6)

全般的に専門的知識・技術の不足感が強い結果となっているが、この強い不足感は客観的な知識・技術不足への評価とだけ受け止めると危険である。福祉関連の仕事をすすめる上で、新しい、またはより高度な知識・技術を習得するために努力や勉強が必要との認識に基づく自己判断も含まれていると考えられる。

このように推測するのは、IIIで記述しているように、自分の現在の仕事に関する自己評価のなかで、「新しい、またはより高度な知識・技術習得のための努力や勉強」項目において、「必要」との回答が施設職員の93.8%、ホームヘルパーの93.1%と極めて高い比率ででているからである。(表5)

また、同じホームヘルパーという職種のなかで、IIで分析したように資格所持からみると専門性に差がある常勤とパートの回答を比較すると、パートの方が常勤よりも「十分だと思う」という回答が多い(表6)。このことから、客観的な専門性に対する不足感ではなく、現在の仕事に対する自己の期待水準による差がでているとみられる。自分の専門知識・技術が不足しているという感じ方のなかには、自尊感情がもてないといった消極的な側面だけではなく、仕事を遂行するための不断の努力や勉強に向けての意欲の裏返しである積極的側面も含まれているとみるのが妥当であろう。

このようにみると、資格所持者の方が資格を所持しない者に比較し、現在の仕事に対する専門性の期待水準が高く、不断の努力や勉強に対する意欲が強いことが、専門性自己評価を厳しくしていることは予測できることである。実際に、調査結果では社会福祉士のすべてが、介護福祉士の96.9%が不足感を示しており、

表6 自分の専門知識・技術は十分か—職種別—

(%)						
施設種別	評 価	n=	十 分	や や 不 足	かなり不足	無 回 答
施設職員全体		979	4.6	52.0	41.0	2.5
施設長		26	5.4	73.1	11.5	0.0
指導系職種		212	1.9	44.8	51.4	1.9
介護系職種		251	1.6	45.8	49.8	2.8
保母（父）		238	5.0	63.0	29.4	2.5
看護婦（士）・保健婦		223	8.1	52.5	37.7	1.8
ホームヘルパー全体		274	7.7	51.5	39.1	1.8
常勤ヘルパー		171	3.5	55.6	40.4	0.6
パートヘルパー		101	14.9	45.5	36.6	3.0

表7 自分の専門知識・技術は十分か—施設職員の資格種別—

						(%)
資格種別	評 価	n=	十 分	や や 不 足	かなり不足	無 回 答
社会福祉従事		208	1.4	48.6	48.6	1.4
社会福祉士		8	0.0	50.0	50.0	0.0
介護福祉士		152	1.3	52.0	44.7	2.0
看護婦（士）		225	8.4	53.3	36.9	1.3
保健婦		29	10.3	51.7	34.5	3.4
助産婦		7	14.3	42.9	28.6	14.3
保母（父）		328	4.3	59.1	34.5	2.1
養護学校教諭		36	5.6	55.6	38.9	0.0
どれも持っていない		118	2.5	39.0	55.1	3.4
無回答		15	0.0	33.3	26.7	40.0

全体の回答よりも不足感が強い。(表7)

しかし、同様に資格所持者であっても、助産婦、保健婦、看護婦など医療系資格所持者の方は、「十分」が1割前後みられ、社会福祉系資格所持者とは異なる自己評価の傾向を示している。この背景には、専門職の成熟度の差があることも推測されるが、この差を構造的にみるだけのデータは今回調査にない。しかし、社会福祉系専門職の1つの実態として受け止め、社会福祉系専門職が自己の専門性に自尊心をもてるような施策展開検討にあたることは、今後の介護保険制度のもとで医療・看護・福祉の3職種が関わることを考慮し重要であろう。

なぜならば、この課題は岩手県の地域性であるともいえるからである。表8に示す通り、東京都調査¹⁰⁾と比較すると、指導系職種、介護系職種、看護婦(士)ともに、岩手県の方が「十分である」という回答が少なく、不足感が強い結果となっている。東京都が実施した調査は、平成5年に公設民営を除いた民間社会福祉

施設職員を対象とした調査であり、時間的変化や対象層の違いが結果に反映されている可能性、あるいは都市部とは異なる県民性を反映した回答差である可能性もある。しかし、仮にこうした要因差があるとしても、2つの調査における差が、看護婦(士)の方が福祉系職種よりも小さいことは、社会福祉系専門職の専門性に対する施策展開の必要性がより大きいことを示唆している。

それでは、どのような要因が専門性への自尊心を高めるのかという観点での分析が必要となってくるが、1つの要因は明らかに経験である。性・年齢別にみても、ほとんどの層で「やや不足」または「かなり不足」が8～9割を占めるが、ホームヘルパーの女性60歳以上のみは「やや不足」または「かなり不足」が6割弱で、「十分だと思う」が29.4%と、他の層にくらべて多い。「やや不足」か「かなり不足」かの違いをみると、「かなり不足」は施設職員では女性より男性、高年層より若年層に多い。ホームヘルパーでも、50代以上に

表8 自分の専門知識・技術は十分かー施設職員における東京都との比較ー

職種別		評 価	n=	十 分	や や 不 足	かなり不足	無 回 答
指 導 系 職 種	岩 手 県		212	1.9	44.8	51.4	1.9
	東 京 都		1,090	7.1	53.7	36.2	3.0
介 護 系 職 種	岩 手 県		251	1.6	45.8	49.8	2.8
	東 京 都		3,361	8.8	52.3	33.7	5.2
看 護 婦 (士)	岩 手 県		223	8.1	52.5	37.7	1.8
	東 京 都		796	11.3	62.6	21.5	4.6

表9 自分の専門知識・技術は十分かー施設職員の性・年齢別ー

性・年齢		評 価	n=	十 分	や や 不 足	かなり不足	無 回 答
施設職員全体			979	4.6	52.0	41.0	2.5
男 性	小計		200	3.5	48.5	47.0	1.0
	29歳以下		38	2.6	44.7	52.6	0.0
	30～39歳		78	0.0	47.4	51.3	1.3
	40～49歳		56	1.8	53.6	44.6	0.0
	50歳以上		28	17.9	46.4	32.1	3.6
女 性	小計		775	4.9	52.9	39.5	2.7
	29歳以下		128	2.3	42.2	55.5	0.0
	30～39歳		194	2.1	51.0	43.8	3.1
	40～49歳		337	6.2	56.4	34.4	3.0
	50～59歳		105	8.6	58.1	29.5	3.8
	60歳以上		11	9.1	54.5	27.3	9.1

比較し、30・40代で「かなり不足」が多くなっている。年齢は経験年数とも関係しており、仕事の経験を積むことによって知識・技術の不足感の感じ方が変わってくるものと思われる。(表9)

また、専門知識技術習得の場による差がある。「かなり不足していると思う」との回答は、仕事の現場を通じて(OJT)や、通信教育で、あるいは本などにより独学で習得した人で50%前後あり、専門教育機関や研修で習得した人に比べて多い。専門教育機関での教育や、知識技術習得の場としての研修が、福祉人材の仕事遂行の上で重要な役割をになっていることが示されている。(表10)

V 研修の実態と要望からみた課題

施設職員が高い資格取得意欲を示していることはIでも記した通りであるが、その資格取得のための知識技術取得方法をみると、「通信教育」(37.1%)、「県やその他の組織・団体の研修で」(24.4%)、「独学」(15.4%)が多く、「仕事の現場を通じて」(8.0%)、「大学等の専門教育機関」(6.6%)と続く。社会福祉士と介護

福祉士の資格取得意欲がある者でも、同様の順である。(表11)

また、何らかの資格取得意向のある施設職員が要望する、資格取得のための職場支援は、「勉強会や研修会等に参加させてほしい」(49.4%)と、「有資格者の処遇など、意欲がもてるようにしてほしい」(35.9%)が多い。社会福祉士と介護福祉士取得意欲がある職員においても、この2項目への要望が上位となっている。

(図4)

先に述べたように、自己の専門性への自信からみると、独学やOJTよりも、専門教育機関での教育や仕事を離れて行なう研修が重要な役割を示している。職員の直接的な要望をみても、研修要望は高い。業務を離れて職場外での学習機会の設定が、職員の資格取得要望を満たすだけではなく、専門性への自己評価向上へとつながる結果となろう。

また、一旦社会にでている職員にとって、専門教育機関での教育受講機会の設定には制約が多い。職員側のニーズでもでている通信教育との組み合わせや、勉強時間確保のため一定期間の業務軽減策が、現実的には有効な手段であろう。

表10 自分の専門知識・技術は十分か—施設職員の専門知識習得の場別—

(%)

習得の場	評価	n=	十分	やや不足	かなり不足	無回答
施設職員全体		979	4.6	52.0	41.0	2.5
大学などの専門教育機関で		517	5.4	55.9	37.1	2.5
県やその他の組織・団体研修		102	5.9	54.9	33.3	5.9
仕事の現場を通じて		228	2.6	46.1	50.0	1.3
通信教育で		53	5.7	41.5	52.8	0.0
本などにより独学で		41	2.4	48.8	48.8	0.0

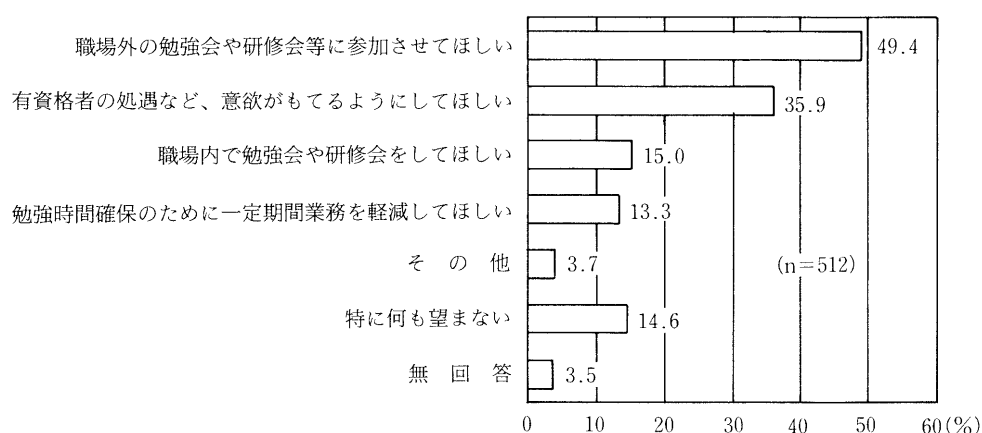
表11 資格取得のための知識技術習得方法—取得したい資格別—

(%)

取得したい資格別	知識技術習得方法	n=	教校大育な学や機どや関の専で専門門学	研組県修織やそ団の他のの	通仕じ事ての現場を	通信教育で	独本などにより	その他	な特に考えてい	無回答
施設職員全体		512	6.6	24.4	8.0	37.1	15.4	1.0	4.7	2.7
社会福祉主事		91	5.5	19.8	6.6	57.1	6.6	—	4.4	—
社会福祉士		188	6.9	21.3	3.2	52.1	11.7	—	2.7	2.1
介護福祉士		186	4.3	23.1	12.4	31.7	22.6	—	3.8	2.2
看護婦(士)		22	50.0	4.5	18.2	9.1	4.5	—	13.6	—
理学療法士		31	16.1	29.0	6.5	41.9	6.5	—	—	—
作業療法士		32	15.6	18.8	6.3	40.6	18.8	—	—	—

注1) 該当は、資格取得希望のある人。

図 4. 資格習得のための職場支援の要望



注 1) 該当は、資格取得希望のある人。
 2) 回答率の高い順に回答選択肢を並べ替えてある。

VI まとめ

岩手県の福祉人材においては、社会福祉士・介護福祉士を中心とする資格取得について、極めて高い意向があることが確認された。また、資格取得のために、研修と有資格者への処遇向上ニーズも強い。しかし、施設運営側の有資格者に対する特別な処遇は少なく、介護系職種においては採用時の重視度は低い等、職員側の意識と大きな乖離があることが明らかである。有資格者に、ある程度優遇された待遇条件を提示することは、特に介護保険の導入に際しても福祉政策的にみても必要かつ有効ではないかと考えられる¹¹⁾が、実態的にはかならずしも十分ではない。施設運営側に有資格者処遇策が少ないことは、資格の社会的権威向上への阻害要因となるものであろう。

自己の仕事内容については、概ね肯定的な評価が多いが、「毎日の仕事は楽か」と「仕事にみあった給料が得られるか」の2項目だけは、否定的評価が少なくない。両福祉士資格取得者の方が、より職務に関する誇りとやりがいを評価しつつも、労働条件についてはより批判的評価になっている。全般的な労働条件面での改善課題の重要度が大きく、なかでも有資格者に対する処遇改善の課題が大きいことがここからも浮かび上がっている。

現在の仕事をすすめる上での専門知識や技術が十分かという設問に対しては、9割以上という高い比率で不足感が回答されている。この強い不足感は客観的な知識・技術不足への自己評価とだけ受け止めると危険

であり、仕事をすすめる上で、新しいまたはより高度な知識・技術を習得するために努力や勉強が必要との認識に基づく自己判断も含まれていると考えられる。自分自身の仕事への期待水準が高いことが、不足感につながっているためか、両福祉士の資格所持者の方が全体に比較し強い不足感を示している。しかし、医療・看護系資格所持者は、不足感が全体よりも少なく、異なる傾向をみせている。また、東京都の同種調査と比較すると、岩手県の社会福祉専門職の方が不足感が強い。岩手県の看護婦（士）のデータも東京都と比較すると不足感が強いが、その差は社会福祉専門職よりも小さい。この背景には、専門職としての歴史が浅く成熟度が低いということや、自然科学的な手法に対する社会福祉学が固有な視点をもちえていないこと等があると考えられるが、介護保険制度の運営において、社会福祉専門職が、医療職や看護職とは異なる専門性を活かした関わり方をする上でも、社会福祉職が自らの専門性に自尊心をもつことができるような施策展開の優先度は高いといえよう。

その施策としては、さらなる研修の充実と、有資格者への優遇された待遇条件提示も含めた処遇の向上が有効であろう。なぜならば、今回のデータ分析からも、独学や仕事を通じて学んだ人に比較し、専門教育機関や研修で学んだ人の方が、専門性に対する不足感が弱く、専門教育機関や研修が重要な役割を担っていることが検証されているからである。また、職員の職場に対する支援要望も、研修の充実と有資格者への処遇の向上に集中しているからである。

注

- 1) 京極高宣「福祉専門職制度10年の評価と課題ーソーシャルワーカー資格を中心に」『社会福祉研究』第69号、1997年7月、43ページ。
- 2) 平成4年(1992年)6月に、社会福祉分野における人材確保を目的とする社会福祉事業法の一部改正により、平成5年(1993年)4月に厚生大臣より告示された。
- 3) 前掲1)44ページ。
- 4) 古川孝順「社会福祉のパラダイム転換 政策と理論」、有斐閣、1997年、196ページ。
- 5) 前掲4)198ページ。
- 6) 前掲4)208ページ。
- 7) 調査の再分析について許可を与えていただいた岩手県に感謝するものである。
なお、調査、指針とも株式会社CRC総合研究所が岩手県から委託を受けて実施した。筆者は、CRC総合研究所におけるプロジェクトリーダーである。
- 8) 岩手県保健福祉部保健福祉課「岩手県福祉人材育成の基本的な指針」、1998年3月。
- 9) 前掲1)44ページ。
- 10) 東京都福祉局総務部調査課「福祉人材に関する調査報告書」、平成5年(1993年)5月
- 11) 前掲1)46ページ