

福祉人材育成認証評価制度の基準に関する考察

—— 人材育成マネジメントシステムの標準化に向けて ——

永 田 理 香

Consideration on Criteria of Welfare Human Resource

Development Certification Evaluation System

—— For the Standardization of Human Resource Development Training Management System ——

Rika NAGATA

高崎健康福祉大学紀要 第17号 別刷

2018年3月

福祉人材育成認証評価制度の基準に関する考察

—— 人材育成マネジメントシステムの標準化に向けて ——

永 田 理 香

(受理日 2017年9月28日, 受稿日 2017年12月21日)

Consideration on Criteria of Welfare Human Resource Development Certification Evaluation System

—— For the Standardization of Human Resource Development Training Management System ——

Rika NAGATA

(Received Sept. 28, 2017, Accepted Dec. 21, 2017)

I. 研究の背景と研究目的

1. 研究の背景

厚生労働省は、介護ニーズの量的・質的拡大が見込まれる2025年に向け、介護人材を量と質の両面から確保するには、予算・報酬・制度的対応などのあらゆる施策を総動員し、国と地方の二人三脚で取組を総合的かつ計画的に進めることが重要であるとしている。そして、「地域医療介護総合確保基金」において新たに介護人材確保のための財源を確保し、都道府県における、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」の取組を支援している。

具体的には、総合的な確保方策の目指す姿を、「まんじゅう型」から「富士山型」へとし、専門性が不明確で役割が混在し、将来展望・キャリアパスが見えづらいとされる介護人材の現状から、基礎的な知識を有する人材から専門性の高い人材へと高める「富士山型」を目指し、介護人材の需給推計における需給ギャップを克服す

るための多様な人材の参入促進、育成を掲げている¹⁾。

人材育成に関する取り組みとしては、「労働環境・処遇の改善」における具体的施策として、本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスの構築、資格取得の支援、離職した介護福祉士の届出制度創設と再就業支援対策の強化、介護人材のキャリアパスシステム整備の推進、代替職員の確保等による研修機会の確保等を掲げている。また、介護人材の賃金改善や、人材育成に取り組む事業所の認証評価の実施による取組の「見える化」の推進、エルダー・メンター制度の導入支援による早期離職の防止、事業所内保育所の運営支援による出産・育児との両立支援等についても提案がなされている。

特に、福祉人材育成認証評価制度（以下認証評価制度）については、地域医療介護総合確保基金の「基本事業」として位置付けられており、厚生労働省は平成29年度までに全都道府県での実施を呼びかけている。

この事業は、介護事業者の人材育成における取組の「見える化」を図ることにより、介護事業者の切磋琢磨を進め業界全体のレベルアップとボトムアップを推進し、介護職を志す者の参入・定着促進を目指すものである。また、実施に当たっては、都道府県と介護業界が同一の方向性を持ち、お互いに協力しながら事業を進めることが重要であり、「協議の場」（プラットフォーム）を活用しながら地域内でのコンセンサスを得ることが重要であるとされている。

しかし、現在、認証評価制度を実施している都道府県は3割程度に留まり、認証の基準や実施方法にもばらつきがあるのが現状である。筆者もいくつかの県で認証評価制度の構築に関わってきているが、制度設計や認証までの支援プログラムの開発には、予算確保や事務局の体制整備などが大きく影響している。認証評価基準を作成することは、都道府県の求める人材像及びその育成のあり方を描くことである。限られた資源で最大の効果を出すためには、都道府県の目指す人材育成基準及びプロセスの精査及び明確化が求められる。

また、対象も介護人材だけでなく、全ての福祉・介護サービス従事者に対する制度構築を行なっている県もあり、この事業をきっかけに都道府県レベルの福祉・介護サービスにおける人材育成の「標準化」のあり方が問い直されている。

2. 福祉人材育成の標準化に関する先行的取組

1) 福祉・介護サービスの特性と標準化

「標準」とは、関係する人々の間で利益又は利便が公正に得られるように、統一・単純化を図る目的で物体・状態・動作・手順・方法・手

続き・責任・義務・権限・考え方・概念などについて定めた取り決めであり、「標準化」とは、標準を設定し、これを活用する組織的行為である。

製造業の標準化は、製品を中心に策定されたものであるが、福祉・介護サービスのようなサービス業については、目に見えるモノとしての標準化ができないため、それを担う職員のスキルや資格について標準化を進める必要がある。

福祉・介護サービスは、サービス産業の中に位置づけられている。サービスとは無形であり、権利の移転を伴わず、購入前には評価が困難であり、さらに、生産と消費が同時である。そのため、提供されるサービスの評価を規定する場合でも、いつ、どのような形で評価するのかは予想外に難しいものである。

製品とサービスの標準の比較をすると、製品の標準は設定が容易であり、客観的であり具体化・数量化しやすいのに対し、サービスの標準は具体化・数量化がしにくく主観的であり、設定が複雑である。特に、代用特性については明確化しにくいいため、従業員の教育・スキルや資格取得、組織マネジメントについての標準化がその中心となると考えられる。すなわち、信頼性の確保のためには、組織の継続的な改善を目指すマネジメントシステムの考え方を取り入れることが効果的である²⁾。

2) 福祉人材育成の標準化に関する全国的取組

介護人材に求める能力の標準化に関する全国レベルの先行的取組としては、厚生労働省の職業能力評価基準（施設サービス業、在宅サービス業）や、内閣府の「介護キャリア段位制度」

がある。

中央職業能力開発協会「職業能力評価基準」は、雇用側が求める人材の職業能力と従事者が有する職業能力とのギャップにより、需要バランスが崩れている雇用のミスマッチを解消するために、職場で実際に求められる実践的な職業能力を具体的に示すことにより、客観的に評価を行うツールである。この「職業能力評価基準」を導入することにより、雇用側は優れた人材の確保や人材育成を通じて競争力向上・生産性向上に繋げることができ、従事者は自律的にキャリア形成に取り組むことで、自己実現に繋げることができるようになることが期待されている³⁾。

内閣府「介護キャリア段位制度」は、介護分野において人材の定着や新規参入が進まない理由の1つとして、キャリアアップのしくみが構築されていないことを背景に、業務経験を積み重ねるごとに、スキル・やりがいが段階的に向上する仕組みを提示している。また、この介護キャリア段位制度を導入することにより、現場で何ができるかを証明することができ、スキル・やりがいの向上、処遇改善の材料につながり、一時離職などのデメリットを軽減できるとしている⁴⁾。

福祉・介護サービス従事者全体に対する人材育成基準に関する全国的な取り組みとしては、全国社会福祉協議会「社会福祉事業に従事する者のキャリアパスに対応した生涯研修体系構築検討委員会」が提案した「キャリアパスに対応した生涯研修体系」があげられる。

全国社会福祉協議会は、2007年の新入材確保指針を受け、「社会福祉事業に従事する者のキャリアパスに対応した生涯を通じた研修体系構築検討委員会」を設置し、社会福祉施設の教育環境の骨組みとなる、生涯研修体系のあり方

について基本的な考え方をまとめた。そして、現在、この生涯研修体系をベースに、福祉従事者共通に求められる能力に関して、福祉従事者が各段階における基本的な実践能力を身に付けられるよう、全国の都道府県・指定都市研修実施機関及び各福祉職場への定着を推進している⁵⁾。

3. 研究の目的

上記の取り組みは、専門職に求める「能力」に関する標準化であり、認証評価制度が目指すのは、人材育成基準やプロセスを対象とした、組織的マネジメントの視点からの標準化である。

また、福祉・介護サービスにおける認証評価制度は新たな取組みであるため、都道府県レベルの報告書が存在するのみで先行的研究は未実施の分野である。

そのため、本研究では、認証評価制度の要である人材育成基準について検討し、組織マネジメントの視点からその傾向と課題について明らかにすることを目的とする。制度の設計・改善に向けての提言を行なうことにより、今後展開が期待される福祉・介護サービスにおける人材育成マネジメントシステムの標準化に寄与できるものとする。

II. 研究方法

1. 対象府県と制度概要

平成29年9月現在、認証評価制度の実施を公表している13府県の認証評価基準を分析対象とした。各府県の制度概要は表1の通りである。

表1 福祉人材育成認証評価制度実施府県の概要 (2017年9月現在)

	対象	開始年	認証の流れ	宣言・認証事業者数	支援プログラム
青森県	介護サービス事業所	平成28年	宣言→認証	19箇所	セミナー、個別相談会、県が実施する施設整備等の各種補助金を優先的に採択、県主催の研修の優先的な受講決定等
宮城県	介護サービス事業所	平成29年	宣言→第1段階認証→第2段階認証	宣言事業所161箇所、第1段階認証事業所19箇所	研修等
秋田県	介護サービス事業所	平成29年	宣言→認証	宣言事業所61箇所	説明会、人材育成関係セミナーの優先的受講、専門家による相談会、個別コンサルティング等
群馬県	介護サービス事業所	平成29年	宣言	未公表	スタートアップセミナー、アドバイザー（公益財団法人介護労働安定センター群馬支所）による巡回訪問、相談援助等
埼玉県	介護サービス事業所	平成29年	ランク1→ランク2→ランク3	未公表	なし
神奈川県	介護サービス事業所	平成28年	宣言→認証→ベスト介護セレクト20	認証事業所46箇所、ベスト介護事業者20箇所	ベスト介護セレクト20：奨励金100万円
福井県	介護サービス事業所	平成27年	宣言	33箇所	なし
山梨県	介護サービス事業者	平成28年	自己申告→認定	12箇所	なし
岐阜県	介護サービス事業所	平成28年	宣言→グレード3→グレード2→グレード1	宣言事業所128箇所、認定事業所62箇所	コンサルタント派遣事業、制度説明会、個別相談会、第三者評価受審費用支援等
愛知県	介護サービス事業所	平成27年	認証	177箇所	養成校、ハローワークへのお知らせ
京都府	介護・障害・児童福祉サービス事業所等	平成25年	宣言→認証→上位認証	上位認証事業所5箇所、認証事業所242箇所、宣言事業所583箇所	集合コンサルティング、個別コンサルティング、個別相談会、階層別研修・育成スキルアップ研修、事業所内研修、認証スタートアップセミナー研修会等
奈良県	介護・障害・児童福祉サービス事業所等	平成28年	認証	113箇所	スタートアップセミナー、ワークショップ、個別コンサルティング等
広島県	県社協の求人サイトへの事業所登録事業所等	平成27年	宣言	701箇所	コンサルタントの現地確認、専用サイトでの公表、就職説明会への優先参加、融資の金利引き下げ（広島銀行）等

対象事業所については、10県が介護サービス事業所に限定しており、京都府・奈良県が介護・障害・児童福祉サービス事業所等、広島県が県社会福祉協議会の求人サイトへの事業所登録事業所等となっている。

制度の開始年については、京都府が最も早く平成25年度、次いで平成27年度が3県、平成28年度が5県、平成29年度が4県であった。

認証の流れについては、宣言のみが3県、宣言→認証等の二段階設定が3県、宣言→認証→上位認証等の三段階設定が5府県であった。

公表されている宣言・認証事業者数については、宣言事業所においては広島県が最も多く701箇所であり、認証事業所及び上位認証事業所については京都府が最も多く、242箇所、5箇所であった（2017年9月現在）。

支援プログラムについては、セミナー、個別相談会、研修会、集合コンサルティング、施設整備等の各種補助金の優先的採択、研修の優先的な受講決定等の丁寧なサポートをしている府県と、支援プログラムを特に設定していない県とに二極化している。

先進的取組みをしている京都府においては、福祉業界の「見える化」による若者の参入促進と、福祉業界の人材確保・定着に向けた環境整備を目標に、平成25年に「きょうと福祉人材育成認証制度」を立ち上げた。その認証審査の流れは3段階となっており、①宣言（人材育成に取り組むことを意思表示）、②認証（認証基準を満たす）、③上位認証（更なる取組）である。認証審査の方法としては、京都府職員等が提出資料（人材育成計画やキャリアパス、研修要項、給与表等）を事前に確認の上、現地において会議資料・議事録等の確認や、取組状況のヒアリングを実施し、現地確認状況や法令遵守状況を踏まえて、推進会議において認証決定についての協議を行い、京都府知事名で認証を行っている⁶⁾。

この認証基準は4つのカテゴリから構成されており、1. 新規採用者が安心できる育成体制、2. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成、3. 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり、4. 社会貢献とコンプライアンス、である。これらは、福祉業界が他業界に対して独自性を発揮できる指標であり、満たすことで一定の人材育成の仕組みが策定できる基準であるとされている。また、給与については、水準ではなく、「制度整備と職員公表」を評価対象にし、認証後に初任給や賞与について公表を義務付けている。

認証取得までの支援プログラムは6つあり、①集合コンサルティング、②個別コンサルティ

ング、③個別相談会、④階層別研修・育成スキルアップ研修、⑤事業所内研修、⑥認証スタートアップセミナーを設定している。認証事業所のメリットとして、認証事業所の公表や、若者に働きやすい職場としての推薦、「認証事業所限定」での大学内合同就職説明会への出展や、福祉就活サポートプログラムへの参加などを実施している。

2. 分析方法

各府県の認証評価基準を集約し、計量テキスト分析を行った。計量テキスト分析とは、計量的分析手法を用いてテキスト型データを整理または分析し、内容分析を行う方法である⁷⁾。本研究では、樋口が開発した計量テキスト分析のソフトウェアであるKH Coder (ver. 2.00f)を使用した。

計量分析をする利点としては、テキストデータを読んでいるだけでは気づかない、気づきにくいデータの「潜在的論理」を発見できる可能性があるとされている。文をいったん語に分解し、その語と語の間の連関の強さを元に、単語の使われる暗黙の意味構造を新たな「潜在的論理」として取り出し、データ理解の枠組みとして用いる。こうした分析により、文章を読んでいるだけでは分からない新たな発想、発見を得ることができる⁸⁾。

Ⅲ. 結果

KH Coderのコマンドである「共起ネットワーク（最少出現数5）」を用いて、各府県の基準の分析を行った。「共起ネットワーク」においては、つながりのある語は線で結ばれ、その強さは線の太さで示される。また、数の多かった

語については、大きい円で示される。さらに、比較的強くお互いに結び付いている部分については、グループ分け（サブグラフ検出）される。

認証評価基準項目数は330個であり、総抽出語数は1,578個であった。出現数上位の語は、名詞においては、職員（54）、取組（26）、ホーム（11）、方法（11）であり、サ変名詞については、実施（38）、作成（28）、研修（27）、周知（27）であり、複合名詞では、全職員（23）、取組内容（16）、育成計画（11）、休暇取得（10）であった（表2）。

共起ネットワークにおいては、①「新規採用者」「育成計画」「研修」を中心としたカテゴリ（新規採用者への育成計画）、②「年間計画」「全職員」「周知」を中心としたカテゴリ（年間研修計画の策定と周知）、③「育児」「介護」「両立」を中心としたカテゴリ（職場環境の整備）④「キャリアアップ」「人材育成計画」「資格取得」を中心としたグループ（キャリアアップと人材育成計画）、⑤「キャリアパス」「給与体系」「給与表」を中心としたカテゴリ（キャリアパスに対応した給与体系）に分かれた（図1）。

IV. 考 察

共起ネットワークによって明らかになった、5つのカテゴリに基づき、認証評価基準の傾向について検討していく。

1. 新規採用者への育成計画

抽出された語の出現数をみると、「新規採用者」が9回、「新規採用職員」が5回であり、実際の基準をみると、9府県において新規採用者に対する研修等に関する項目が設定されている。

特に京都府においては、「新規採用者が安心して

表2 認証評価基準の計量テキスト分析結果

名詞	サ変名詞	複合名詞		
職員	54	実施 38	全職員	23
取組	26	作成 28	取組内容	16
ホーム	11	研修 27	育成計画	11
方法	11	周知 27	休暇取得	11
実績	10	策定 18	キャリアパス	10
制度	10	支援 18	ホームページ等	10
情報	8	会議 15	資格取得	10
内容	8	掲載 15	掲示等	9
キャリア	7	共有 12	新規採用者	9
仕組み	6	公表 12	人材育成計画	9
対象	6	決定 10	労働時間縮減	8
取り組み	5	回覧 9	給与表	7
当年度	5	整備 9	研修要項	7
		説明 9	指導者	7
		管理 8	実施状況	7
		計画 8	利用者	7
		仕事 8	事業所	6
		導入 8	年間計画	6
		育児 7	キャリアアップ	5
		活用 7	給与体系	5
		両立 7	健康管理	5
		介護 6	新規採用職員	5
		確認 6	人材育成	5
		協議 6	組織風土	5
		検討 6		
		設置 6		
		促進 6		
		面談 6		
		受講 5		
		配慮 5		

きる育成体制」や「若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成」といったカテゴリを設定しており、「新規採用者育成計画は、協議のうえ策定されている。」「育成計画は、新規採用者が、一社会人、職員として自立して働くことができるまでの期間、どのように（育成手法・内容）、どのレベルまで育成するのか（育成目標）が、明確になっている。」等の基準が設けられている。

組織全体に対する人材育成体制の整備だけで

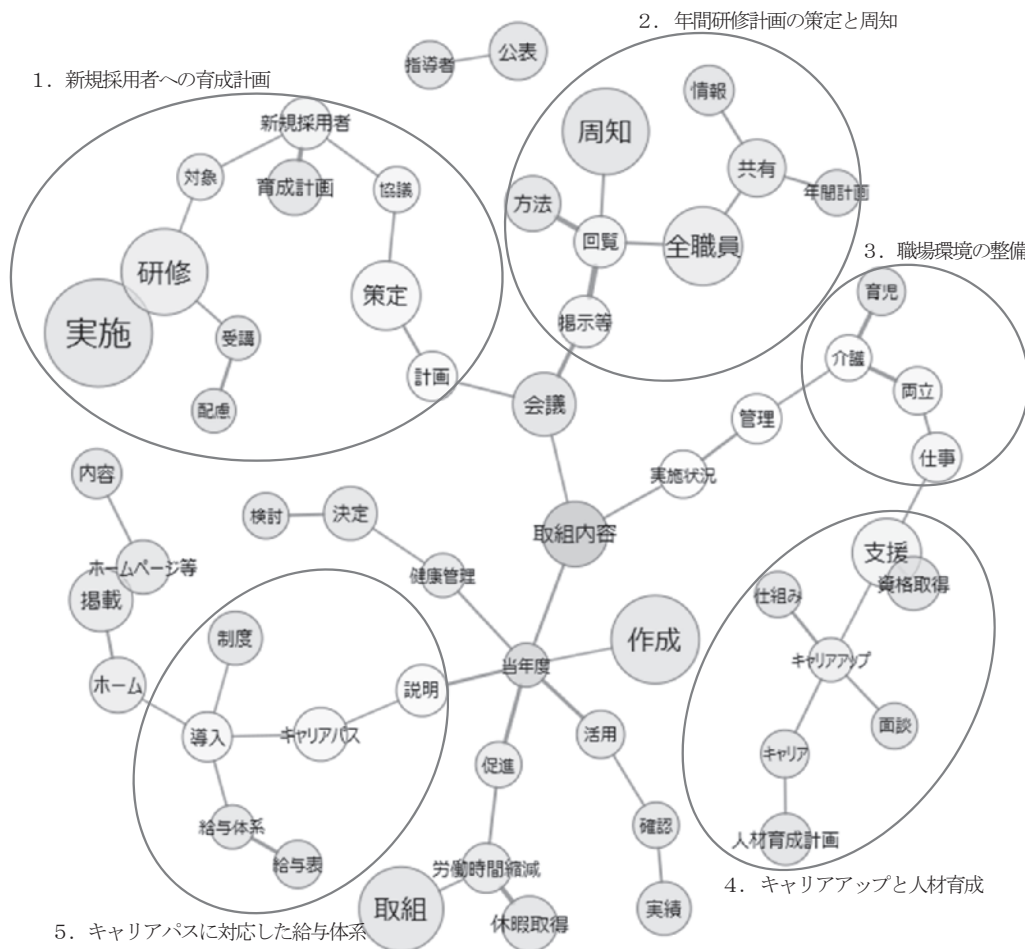


図1 認証評価基準の共起ネットワークと5つのカテゴリ（最少出現数5）

なく、新規採用職員や若手職員へ丁寧なサポートを行い、認証評価制度を通して公表していくことにより、応募者の獲得や定着率の上昇につながると考えられる。

2. 年間研修計画の策定と周知

年間研修計画の策定については、「全職員」「周知」が多く抽出され、計画の策定だけでなく組織全体として職場研修を推進していくことの必要性が強調される結果となった。

年間研修計画は、多くの事業所で策定されて

いるものであるが、単年度での策定に留まり、前年度までの研修とのつながりや、職場が求める人材像に基づく体系化への視点が乏しい傾向にある。

全国社会福祉協議会は、『福祉の「職場研修」マニュアル』の中で、計画策定にあたっては、職場の方針を明確に打ち出しながらも、個々の職員や直属の上司の意向とも十分に調整を図りながら、「参画型」で策定することを提唱している⁹⁾。研修ニーズとは、求められる能力から現有能力を引いたものであるが、まずは学習する

当事者である職員自身が、自らの専門性を問い直し、職場全体で研修ニーズを明確化する作業が求められる。

認証評価制度においては、アウトプットとしての計画表だけでなく、研修ニーズを明確化するプロセスにおいてもサポートを行なっていく必要がある。

3. 職場環境の整備

働きやすい職場づくりについての基準は、全ての府県で設定されている。奈良県では、「休暇制度・福利厚生」のカテゴリにおいて、「産前・産後、育児、介護休業制度を整備していること」「休暇取得推進に関する取り組みを実施していること」「復職後、継続勤務を行うための支援に関する取り組みを実施していること」等の項目が設けられている。

全国社会福祉協議会は、介護施設のワーク・ライフ・バランスについての報告書を作成し、ライフステージや時々のニーズに応じた職場の支援や、働き方を選択できるような仕組みがあることにより、職員は安心して継続的に仕事を続けていくことができるとし、職員の生活体験の充実が、尊厳あるケアの実現にプラスに働くと分析している¹⁰⁾。

人材確保・定着のためには、出産・育児や介護で休暇を取得してもキャリアアップが望める組織体制が必要である。休暇制度を設けるだけでなく、取得中及び取得後のサポートを充実させることにより、継続的な専門的スキルの向上が期待でき、福祉職場のイメージアップにもつながると考えられる。

4. キャリアアップと人材育成計画

「キャリア」「キャリアアップ」の語は8府県

で使用されており、秋田県では、「キャリアに応じた人材育成計画に沿って研修を実施している。」「キャリアアップを支援する面談の仕組みがある。」等、人材育成の基本的柱として位置づけられている。

金井(2010)は、キャリア(Career)は、馬車を表す Carriage や、なにかを運ぶひとやものを表す Carrier と同じ語源であり、馬車の辿ってきた道程を示す轍がキャリアであり、その馬車の御者こそ、キャリアを歩むひとであると表現している¹¹⁾。

認証評価制度は人材育成の推進を目指すものであるが、まずは職員一人ひとりが「キャリアを歩むひと」とであるという自覚を持つ必要がある。そのためには、職務の選択や活動といった「客観的な側面」だけでなく、価値観や態度、モチベーションの変化といった「主観的な側面」を意識した、面談等を通した個人へのアプローチについても項目に位置づける必要がある。

5. キャリアパスに対応した給与体系

このカテゴリでは、キャリアパス制度の導入と給与体系のつながりが強調されている。キャリアパスの策定を基準に設定しているのは6府県であり、半数以下の結果であった。

キャリアパスは介護職員処遇改善交付金制度(現在は加算)の策定を機に、福祉分野で注目される用語となったため、先行研究の数は少数に留まる。その内容も作成の必要性を訴えるものが多く、各団体が示したキャリアパスモデルの分類等で留まり、具体的な作成方法については言及されていない。

横山(2011)は、厚生労働省が介護職員処遇改善交付金制度を策定することによって介護事

業者にキャリアパス構築を求めた背景には、介護職のキャリアパスが構築されておらずまた事業者も積極的に構築しようとはしていない、という現状認識があったと推測し、キャリアパス要件を交付金と引き換えに課された介護事業者は、キャリアパス概念そのものについての認識不足に加えて、求められるキャリアパスの具体的内容が明らかにされないという情報不足の状態になったと指摘している。さらに、後から厚生労働省が明らかにしたキャリアパス要件はいわば定義あるいは枠組みのようなものであり、具体的内容の肉付けは各介護事業者に委ねられたに等しい状態であったとしている¹²⁾。

また、藤井(2010)は、交付金の「キャリアパス要件」は形式だけを考えれば、ほとんど意味のない要件であり、この要件を単に形式的に満たそうとするのではなく、これを機に、本格的に人材育成マネジメントを考え取り組むべきだと指摘している。また、キャリアパスを人材育成マネジメントシステムの一環として捉える必要性を提唱し、戦略的なキャリアパス構築のためには、「従事者の資質」と「成長してもらうための仕組みと仕掛け」について検討していくことが必要であるとしている¹³⁾。

京都府では、「人材育成計画はキャリアパスの内容に沿っており、育成目標と研修内容が明確になっている。」「組織内におけるキャリアのコースや段階、およびキャリアアップの仕組みが明確になったキャリアパスが策定されている。」等、「キャリアパス」が人材育成やキャリアアップの仕組みと共に項目として設定されている。キャリアパス要件では、「職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をすること」が明記されているが、まずはキャリアパスを組織における人材育成マネジメントの基

軸として位置づけ、その後、賃金体系との連動を検討していくことが望ましい。

V. 結論と今後の展望

個人の尊厳の保持、自立支援、個人が選択していく福祉という、利用者の権利性の確立は、援助活動を通して実現するものであり、それは、福祉・介護サービス従事者の資質の向上が前提となるものである。福祉・介護サービスは従事者という存在を通して表現されるという特性をもち、その質の向上は、担い手である従事者の専門教育・自己教育によって初めて高まりをみせるものである。つまり、利用者のQOLを高めるためには、福祉・介護サービスの質向上が目指され、それを支えるものが人材育成であるといえる。

また、福祉経営の視点からみても、人材の育成、定着は、施設・機関の安定的な運営において欠かせないものである。そのため、健全な運営及びサービスの質向上のため、組織的な取り組みが求められる。

福祉人材育成は総合的な人材育成マネジメントの視点からの検討が不足しており、職場研修の推進に向けた具体的な方法論が未整備である。特に、人材育成の基準となるキャリアパスについては、福祉人材確保指針の改定や介護職員処遇改善におけるキャリアパス要件等の政策によって構築が目指されているものの、その方法論については提示されておらず、それが福祉現場における人材育成の推進に影響を与えている。

こうした状況を克服し、エビデンスに基づく人材育成を推進していくためには、人材育成の基準であるキャリアパス及び、人材育成プロセ

ス全体を明確化していく必要がある。また、人材育成の基準となり得るキャリアパスの構造としては、①段階の設定が明確であり、②求める能力が明確であり、③研修体系（年間研修計画）の構築・改善に活用できる、ことがその条件として考えられる。

キャリアパスは、従事者の行動目標として具体的に描かれるため、当事者による作成が前提となる。個々の福祉職場の特徴を生かし、従事者自らが日常の業務を振り返りながら作成していくことによって、人材育成に活用できる精度に高められていくといえる。

つまり、キャリアパスを人材育成の基準（エビデンス）として明確化し（Plan）、職場研修を実施し（Do）、振り返り（Check）、改善していく（Action）サイクルが、現在の福祉現場に必要な人材育成マネジメントのあり方であるといえる。

認証評価制度においても上記の考えに基づき、トータルな視点から認証に向けた支援を提供することが必要である。しかし、現在の認証評価基準は上記のPDCAサイクルを網羅したものとはなっていないため、福祉職場は提示された項目のみに着目することになり、人材育成マネジメントサイクルの総体を知ることができない。

また、このPDCAサイクルにおいては、総合的評価だけでなく、プロセス評価（構成的評価）を重視し、各ステージにおける必要事項がどの程度達成されているのかを認証評価基準によりチェックしながら次の段階で進んでいくことが、継続的な改善活動を行う前提となる。

つまり、①キャリアパスを基準（エビデンス）とした人材育成、②PDCAサイクルに基づく人材育成マネジメントサイクル、③プロセス評

価（構成的評価）を導入した継続的な改善活動、の視点を重視した認証評価制度を構築することにより、各福祉職場の人材育成能力を高めることがき、福祉人材育成マネジメントシステムの標準化につながると考える。

認証評価制度はまだ始まったばかりの制度である。今後は、これから関わる制度設計において、人材育成マネジメントサイクルの視点から基準づくりに取り組み、その効果についても検討を試みていきたい。

参考文献

- 1) 厚生労働省社会・援護局福祉基盤課. 福祉人材確保対策室介護人材確保地域戦略会議（第3回）. 2015-08, 資料 2-1.
- 2) 財団法人日本規格協会. 標準化調査研究室調査報告. サービス産業の標準化-サービス産業の活性化のための標準化活動と今後の方向性. 2011, p.23.
- 3) 中央職業能力開発協会 包括的職業能力評価制度整備委員会. 職業能力評価基準 [施設介護業] 活動報告書. 2010.
- 4) 一般社団法人シルバーサービス振興会. 介護プロフェッショナル キャリア段位制度 評価者（アセッサー）講習テキスト. 2012.
- 5) 全国社会福祉協議会福祉・介護サービス従事者のキャリアパスに対応した生涯研修体系構築検討委員会. 福祉・介護サービス従事者の職務階層ごとに求められる機能と研修体系～キャリアパスに対応した生涯研修体系構築を目指して～. 2010.
- 6) 京都府健康福祉部介護・地域福祉課. 認証評価制度の具体的な検討に向けて～京都府の例これまでの取組と今後の課題～. 介護人材確保地域戦略会議（第3回）. 2015-08, 資料 4-1-A.
- 7) 樋口耕一. 社会調査のための計量テキスト分析. ナカニシヤ出版, 2014, p.15.
- 8) 川端 亮. 宗教の計量的分析—真如苑を事例として. 大阪大学大学院人間科学研究科博士論文, 2003, p.41.
- 9) 全国社会福祉協議会. 福祉の「職場研修」マニュアル. 2016. p.34.
- 10) 全国社会福祉協議会. 介護施設の組織力を高める

- ワーク・ライフ・バランス～その考え方と実際～、
2010, P.4.
- 11) 金井壽宏. 働くひとのためのキャリア・デザイン.
PHP 研究, 2010, p.27.
- 12) 横山 裕. 介護職員のキャリアパス提示モデルの
比較検討. 九州保健福祉大学研究紀要 12, 45-55,
2011-03, p.47.
- 13) 藤井賢一郎. キャリアパス構築を戦略的人的資源
管理の観点で考える. 地域ケアリング, 2010,
pp.20-26.