

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平 24 年 5 月 24 日現在

機関番号：32305

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2008～2011

課題番号：20730373

研究課題名(和文) 都道府県社会福祉研修事業における研修カリキュラムマネジメント理論の構築

研究課題名(英文) Construction of the Training Curriculum Management Theory in an all-prefectures Social Welfare Training Enterprise

研究代表者

永田 理香(NAGATA RIKI)

高崎健康福祉大学健康福祉学部社会福祉学科講師

研究者番号：80339598

研究成果の概要(和文):

本研究は、「研修カリキュラム」に焦点をあて、福祉人材育成の理論の確立を目指したものである。調査やモデル事業の結果、社会福祉研修実施機関における、カリキュラムデザイン(研修の体系化)、インストラクショナルデザイン(研修プログラムの開発)のプロセスが明確化でき、研修事業全体を包括する概念としての、「福祉人材育成カリキュラムマネジメント」の理論構築を行うことができた。

研究成果の概要(英文):

This research focused on the "training curriculum" and aimed at establishment of the theory of the Human Resource Development Method for a Person Engaged in Social Welfare.

The process of the curriculum design and instructional design in a social welfare training implementation organization has been clarified as a result of investigation or a model project. Moreover, the theory establishment of "the Human Resource Development Method for a Person Engaged in Social Welfare curriculum management" was able to be performed as a concept which includes the whole training enterprise.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	700,000	210,000	910,000
2009年度	154,991	46,498	201,489
2010年度	545,009	163,502	708,511
2011年度	700,000	210,000	910,000
年度			
総計	2,100,000	630,000	2,730,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学・社会福祉学

キーワード：人材育成・福祉人材育成方法・職場研修・カリキュラムデザイン・研修体系  
インストラクショナルデザイン・都道府県社会福祉研修事業・カリキュラムマネジメント

## 1. 研究開始当初の背景

1993年に告示された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」の項目において、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、人材の確保につながる人材育成の必要性についても強調され

た。

人材確保指針改定の動きと平行して、東京都社会福祉審議会が『利用者本位の福祉の実現に向けて～福祉人材の育成のあり方～』という報告書を意見具申として提出し、その中で「福祉サービス市場を中心とする新たなシステムが円滑に機能するためには、福祉サービスを幅広く担う人材の質こそが決定的な要素となる」と明言し、現在の人材のスキルアップを重視し早期に対応することが必要であるとしている。さらに、「職場研修」におけるOJTの重要性についても触れ、人材育成の目標設定が抽象的、人材育成体制の構築が不十分といった課題があげられると指摘している。

つまり、指針及び意見具申から、福祉人材育成は、実践の場での取り組みが最も重要であるが、各福祉職場（マイクロレベル）のOJT等の職場研修が推進しきれていない現状、国（マクロレベル）による法整備の直接的効果を期待するには時間がかかることから、現状においては、地方公共団体（メゾレベル）における支援体制を整備し、特に都道府県レベルにおいて、研修体制の整備、経営者や関係機関とのネットワークの構築等を目指し、各福祉職場を支えていく広域的な取り組みが喫緊の課題となっている。

本研究の対象である都道府県レベルの人材育成は、具体的には「社会福祉研修事業」として都道府県社協や行政などの社会福祉事業実施機関において展開されてきている。全社協中央福祉学院の作成した『平成19年度社会福祉研修事業アンケート調査結果』（研究者が分析アドバイザーを担当）からは、以下の課題が抽出され、その課題克服の方策として、カリキュラムマネジメント理論の導入が有効であることが検証された。

「体系的」という言葉の共通認識の必要性 「研修カリキュラムデザイン」

研修事業をPDCAサイクルに基づいてマネジメントしていくためには、全体の見取り図がまず必要となる。「カリキュラムデザイン」とは、横軸である学習の領域及び範囲としての「スコープ Scope（領域）」と、縦軸であり学習者のレベル・配列としての「シーケンス Sequence（系列）」によって一つの図式（Chart）をつくり、その中に教育的な経験の範囲と配列を示す学習の単元が設定されるとするものである。つまり、「研修体系」を「研修カリキュラム」として捉えなおし、個々の研修が研修カリキュラム全体のどこに位置づけられるのかを明確化していく作業がまず求められる。

独自事業の増加傾向における、効果的な研修プログラムの企画力 「インストラクショナルデザイン」

「インストラクショナルデザイン」とは、

個々の研修の企画を意味する。都道府県研修事業実施機関は、プランナーとして、ミクロ・マクロレベルを視野に入れた研修企画を行うことが期待される。

中長期目標の策定とPDCAサイクルの徹底 「研修カリキュラムマネジメント」

「カリキュラムマネジメント」とは、「P-D-C-Aサイクル(Plan-Do-Check-Action)」を原理とした、「構成-実施-評価-改善」といったカリキュラムを継続的に改善していく手続きである。人員・予算が削減されている今だからこそ、それぞれの業務の位置づけ・結びつきを意識化し、PDCAサイクルに基づいて4M（人、もの、予算、組織と運営）をマネジメントしていく力量が研修担当者に求められている。

さらに、研究者が平成19年9月に群馬県社会福祉協議会群馬県福祉マンパワーセンター研修担当者に対して行った、カリキュラムマネジメント理論に基づくPDCA各ステージの研修事業業務に関する聞き取り調査の結果からは、以下の課題が抽出された。

研修体系について、スコープとシーケンスの設定がみられない（研修カリキュラムデザイン）

マニュアルの存在は評価できるが、研修企画の方法論について未整備であり、個人の経験に頼る部分が多い（研修カリキュラムプランニング）

PDCA各ステージの機能は存在しているが、ステージ間のつながりが希薄である（研修カリキュラムマネジメント）

評価活動が研修プログラムの総括的評価で留まっており、研修事業全体の評価基準及びプロセスにおける評価方法（形成的評価等）が明確化されていない

研修担当者の養成に時間が裂けないため、上記の課題克服に時間がかかる

つまり、これらの課題をカリキュラム論の視点からみると、は「研修カリキュラムデザイン」、は個々の「研修カリキュラムプランニング」、そしてその総体としての「研修カリキュラムマネジメント」について議論していくことであると言い換えることができる。

## 2. 研究の目的

本研究は、福祉人材育成の理論及び方法の確立を目指し、都道府県・指定都市社会福祉協議会等の研修事業実施機関における、「研修カリキュラム」に焦点をあて、カリキュラムデザイン（研修の体系化）、インストラクショナルデザイン（研修プログラムの開発・評価）及び、そのプロセスを包括する概念である「福祉人材育成カリキュラムマネジメント」の理論構築及び方法について具体的に提言することを目的とするものである。

### 3. 研究の方法

#### (1) 全国の社会福祉研修事業実施機関への研修事業運営の実態調査結果に関する分析

研究者は2007年度末に、全国の社会福祉研修事業実施機関に対し、PDCA各ステージにおける業務及び組織文化に関する実態調査を実施した。初年度においては、その調査結果を分析し、カリキュラムマネジメントの全体像を整理する。

#### (2) 研修カリキュラムデザインに関するヒアリングと手順の明確化

都道府県・指定都市社会福祉研修実施機関にヒアリング調査を行い、研修カリキュラム作成プロセスをシステム化する。

#### (3) 研修インストラクショナルデザインに関するモデル事業

都道府県・指定都市社会福祉研修実施機関において、研究者が作成した研修企画ツール案を実際に活用していただき、改善点を抽出する。また、ツールを活用した、研修インストラクショナルデザインの手順を明確化する。

#### (4) 研修カリキュラムマネジメント理論の整理

今まで実施した調査及びモデル事業のプロセスを整理し、「研修カリキュラムマネジメント」理論として整理する。理論構築にあたっては、中留武昭編、『カリキュラムマネジメントの定着過程 - 教育課程行政の裁量とかがわって - 』、教育開発研究所、2005年等の、教育学におけるカリキュラムマネジメント理論に関する先行研究を参考にする。

### 4. 研究成果

#### (1) 2008年度

2008年12月にA県社会福祉協議会の研修部門職員へヒアリング調査を行い、その課題に基づきA県社協職員とともにモデル事業を実施した。具体的には、インストラクショナルデザインを社会福祉研修に援用し、研修担当者と研修準備シート及び評価表等の開発を行った。

A県社会福祉協議会におけるヒアリング調査からは、研修プログラム開発手順の明確化及び評価方法が課題として抽出された。その課題克服の方法論として「インストラクショナルデザイン」を援用した研修プログラム開発手順のシート及び評価表を作成し、研修担当者の目線に立ちながら改良を重ねていった。その結果、受講者への事前インタビューや過去のアンケート結果等のデータに基づく研修ニーズ抽出方法及び、効果的な評価につながる研修目標・学習項目の精査方法等のマニュアル化が可能となった。

つまり、インストラクショナルデザインを社会福祉研修の文脈から加工することにより、理論的背景をもった福祉人材育成方法の足がかりを築くことができた。

#### (2) 2009年度

研究者が講師を担当した、B県社会福祉研修事業実施機関における研修を対象に、モデル事業を実施した。具体的には、前年度に整理したインストラクショナルデザインの手法を実験的に援用し、その効果について検討を行った。

また、研修企画に必要なデータ収集のためレディネステストを行い、その結果に基づき研修プログラムを構築した。さらに、研修実施直前及び直後における、研修内容の評価を具体的指標に基づき実施し、その評価結果について分析を行った。そして、各プロセスにおける形成的評価を実施し、研修担当者としての業務について精査した。

研究結果から、PDCAサイクルに基づく研修事業を展開することにより、エビデンスに基づく人材育成方法の構築が可能となり、研修事業実施機関の業務プロセス及び各担当者の成果の蓄積及び共有が可能となることが実証できた。また、個々の研修のインストラクショナルデザインのプロセスについて明確化することにより、研修の体系化としてのカリキュラムデザインのプロセスが検証され、両者の相関関係によって、カリキュラムマネジメントサイクルが構築されていることが明らかとなった。

#### (3) 2010年度

C県における介護職員の研修体系見直しについて委員として関わり、県レベルの研修体系構築の課題について検討し、都道府県・指定都市レベルの研修カリキュラムデザインの具体的な手法について整理した。具体的には、カリキュラム理論に基づき、作業プロセスを以下のとおりまとめた。

県・指定都市レベルの人材育成理念の設定、人材育成方針の明確化

各職種・職階に求められる能力・機能の洗い出し（業務の棚卸し）と整理（キャリアパスとの連関）

都道府県・指定都市レベルの研修カリキュラムの策定

都道府県・指定都市内の社会福祉研修実施状況の落とし込みと実施機関内の役割分担（研修範囲の明確化）

各機関における年間研修スケジュールの策定

#### (4) 2011年度

研修事業における「インストラクショナルデザイン」におけるツールの開発、及び、「研

「研修カリキュラムマネジメントサイクル」のシステム化を試みた。

「職場研修」に関する実態調査

C 県社会福祉協議会が実施した、「福祉職場の研修ニーズ等に関する実態調査」に関わり、介護、障害、保育分野の施設に対し、「職場研修」の実施体制、OJT、OFF-JT の実施状況等について分析を行った。その結果、「年間研修計画」は 76.9%の事業所で作成されていたが、「研修体系図の作成」については 46.0%の事業所でしか作成されておらず、各研修の「時系列」での整理はしているが、「職場研修」の対象（段階）、内容、方法といった、職場での人材育成を俯瞰し、「体系的」に進めていく土壌が形成されていない様子がうかがえた。

「OJT（職務を通じての研修）」の実施状況については、後進の指導はある程度しているが、それは、計画的・体系的なものではなく、組織的な人材育成が実施されていない現状が浮き彫りとなった。OJT は、「職場研修」の中心となる技法である。管理職・指導的職員の個人的裁量によってではなく、組織的として OJT 体制を明文化し、指導する側の意識改革、教育を行うことが、まず必要であると考えられる。

「OFF-JT（職務を離れての研修）」の実施状況については、「職場内 OFF-JT」について計画的に実施しているのは 5 割程度の事業所に留まり、「派遣する外部研修の内容を考慮し企画」が 2 割弱に留まる結果からは、「職場内 OFF-JT」と「職場外 OFF-JT」がばらばらに実施されている現状が読み取れる。また、評価基準、評価方法が明確化されておらず、評価を行っても、その結果を活用しきれていない現状が明らかとなった。

実態調査によって明確化された、これらの課題を克服し、OJT 及び職場内・外 OFF-JT を効率的・効果的に実施するためには、年間研修計画だけではなく、職場全体の人材育成方法を俯瞰できる「研修体系」の構築、活用が必要であるといえる。

つまり、「各機関・団体等が独自に研修を企画・実施するため、内容や日程等が重複するケースがある」という現状を改善するためには、県レベルの人材育成理念に基づく研修体系の構築が必要であり、それを主導するのは、「職場研修」推進を支援する、県社会福祉研修実施機関（県社会福祉協議会）である。

以上のような調査結果から、都道府県・指定都市レベルの研修体系構築の必要性及び、社会福祉研修実施機関の地域における役割が明らかになった。

研修事業におけるインストラクショナルデザイン（研修企画・運営）のツールの活用  
研修企画のための、ニーズ把握、目標設定、

研修プログラム策定、評価のツールを開発し、研究者が講師を担当した、職場研修担当者対象の講習会等で、教材として使用し、ツールの実証性について検討を行った。

研修事業全体のシステム化：研修カリキュラムマネジメントサイクルの提案

「研修カリキュラムデザイン」と「インストラクショナルデザイン」のプロセスをシステム化し、「研修カリキュラムマネジメントサイクル」として整理した。

研修カリキュラムマネジメントサイクルの構築により、デザインのプロセスを経ることにより、都道府県・指定都市レベルにおける人材育成の課題が明確化され、各団体が担うべき役割が自覚化されていくと思われる。また、都道府県社協をはじめとする研修事業実施機関がイニシアチブを取ることで、地域の実情に即したきめ細やかなカリキュラムデザインが実現され、地域の人材育成における中核機関としての確固たる位置づけがなされていくと考えられる。

都道府県・指定都市レベルの研修カリキュラムデザイン後は、施設・機関において、地域の研修カリキュラムを参考にしながら、OJT を実施し、OFF-JT に関しては、職場外 OFF-JT で実施されていない学習項目について年度研修計画を策定する。また、施設・機関におけるキャリアパスと連動させ、研修受講をキャリアアップの要件とする等、研修カリキュラムを積極的に活用することが望ましい。

今後は、上記の手順を、研究者が研修体系の見直し作業に関わっている、社会福祉研修実施機関において、社会福祉専門職の委員と共に検証し、生涯研修（新任・中堅・指導的研修）等の演習で従事者自らに業務を棚卸してもらするなど、キャリアパスを意識した、現場で活用できる研修カリキュラムの策定を目指す予定である。

## 5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計 3 件）

永田理香、福祉・介護サービス従事者のキャリアパスに対応した研修体系の構築手法について 社会福祉研修実施機関における研修カリキュラムデザイン、立教大学社会福祉研究所「立教社会福祉研究」第 30 号、2011、51-58

永田理香、「カリキュラムマネジメント」理論導入による福祉人材育成方法の検討  
- カリキュラムデザイン及びインストラクショナルデザインとしての都道府県・指定都市社会福祉研修事業 - 立教社会福祉研究第

28号、2009年、11-21

永田理香、教育環境としての社会福祉施設「カリキュラム」の視点から従事者の教育環境を考える、『月刊福祉』全国社会福祉協議会出版部、2009、36-41

〔学会発表〕(計4件)

永田理香、「これからの福祉職員をどう伸ばしていくか」、京都市社会福祉協議会「施設長等管理者セミナー」(招待講演) 2012年2月7日、キャンパスプラザ京都

永田理香、「職場研修取組みの実情と課題」「職場内OFF-JTの企画方法」、島根県社会福祉協議会「職場研修担当者研修会」講師(招待講演) 2011年10月19日、いきいきプラザ島根

永田理香、「カリキュラムマネジメントの点からみた社会福祉研修実施機関をめぐる現状と課題」、全国社会福祉協議会「社会福祉研修事業実施機関代表者連絡会議」講師(招待講演) 2008、9月4日

永田理香、福祉人材育成における「研修カリキュラムマネジメント」に関する実証的研究 - 「都道府県・指定都市社会福祉研修事業に関する実態調査」から -、日本地域福祉学会第22回全国大会、2008年6月15日、同志社大学

〔図書〕(計1件)

永田理香他、『社協ボラセンナビ』「第2章これだけは身につけよう! 実際のお仕事編」、全国社会福祉協議会、23-37

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

永田 理香 (NAGATA RIKA)

高崎健康福祉大学・健康福祉学部・講師

研究者番号：80339598