

令和 6 年 8 月 27 日現在

機関番号：33911

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2019～2023

課題番号：19K02282

研究課題名(和文)デンマークにおける介護現場の実践スキルと専門職養成の有機的連動性に関する研究

研究課題名(英文)A Study on the Organic Linkage of Practical Skills and Professional Training in Care Workplaces in Denmark

研究代表者

汲田 千賀子(KUMITA, Chikako)

同朋大学・社会福祉学部・准教授(移行)

研究者番号：80387844

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：介護人材養成の基本は、介護現場と養成校の有機的連携によって成り立っている。こうした展開が可能な要因のひとつとして、養成校の学習環境があげられる。養成校に配備されているITや学びの環境、事例研究などが可能になる教材などである。学校内には、高齢者住宅や病室を再現した部屋があり、そこで実践的な練習を積むことができる。実習先で使用する福祉機器が揃えられおり、アクティブラーニングを前提とした学びの学習環境整備が行われている。一方、実習先の指導者に実習中の教育のすべてを任されており、学校と実習機関さらには、それらをつなぐ教授法とがつながるようになっている。

研究成果の学術的意義や社会的意義

デンマークは、介護現場、養成校、自治体の三位一体による介護職確保に尽力してきている。そしてさらに、介護人材の養成者養成に対するプログラムの充実を自治体政策として展開し始めている。本研究は、わが国における介護福祉士教育プログラムをより高度化するためのカリキュラム開発の一助となり、介護人材が安定的専門職として社会に位置づけられるための基礎的研究としての学術的意義を持つものであると考えている。

研究成果の概要(英文)：The basis for the training of nursing care personnel is based on cooperation between the nursing care field and schools. One of the factors that make this possible is the learning environment of the training schools. One of the factors that make this possible is the learning environment of the training schools, which are equipped with IT, a learning environment, and teaching materials that enable case studies. The schools have rooms that recreate homes for the elderly and hospital rooms, where practical training can be conducted. The school is equipped with welfare equipment for use in practical training, and the learning environment is designed for learning on the premise of active learning. On the other hand, the supervisor at the training site is entrusted with all aspects of education during the training, so that there is a connection between the school, the training institution, and the teaching methods that connect them.

研究分野：高齢者福祉

キーワード：認知症ケア デンマーク 介護福祉 専門職養成

1. 研究開始当初の背景

わが国では、2019年度からの介護福祉士養成のカリキュラムが改正された。改正の主な5点の柱は、チームマネジメント能力を養うための教育内容の拡充、対象者の生活を地域で支えるための実践力の向上、介護過程の実践力の向上、認知症ケアの実践力の向上、介護と医療の連携を踏まえた実践力の向上であり、これらを兼ね備えることが求められている。しかし、どのような教授法によりこれらを可能にするのかなど、具体的な方針は示されないままにカリキュラムだけが提示されているのが現状である。一方、デンマークでは2017年1月1日より、介護士教育の枠組みの改変が行われた。デンマークの教育は教育科学省が管轄しており、そこに専門教育委員会が設置され検討が重ねられた。専門教育委員会の構成メンバーには、介護士労働組合、介護士雇用者組合の双方が加わっており、今日の介護現場において必要とされる介護職と求められるスキルについて整理された。専門教育委員会からの最終的な報告では、現在の介護労働市場からの要求として、社会保健介護士(SSA)および社会保健介助士(SSH)の能力をより高めることがあげられた。この背景には、デンマークにおける高齢化社会の到来と医療的ケアを必要とする高齢者の増加がある。デンマークでは治療が終わるとできるだけ早く病院を退院し、自宅で訪問看護を受けながら療養するのが一般的である。そのため、高齢期の医療とケアは特に重要視されている。一部の医療行為が許可されている社会保健介護士(SSA)については、その能力の向上がケアを必要とする高齢者の生活を支えていく上で重要な役割を果たすと期待されたのである。従前の教育枠組みでは、身体的ケアを中心とした「社会保健介助士(SSH)」の課程で学んだ後に、「社会保健介護士(SSA)」の課程に進む段階的な積み上げ型の資格制度であった。2017年からの新たな介護士教育枠組みでは、資格ごとに教育体系を独立させた。「社会保健介助士(SSH)」は、リハビリテーションの視点に立った専門的なケア、日常的なケアや生活支援をする役割と位置付けられたのである。

今後ますます必要とされる介護専門職の確保・定着に向けて、介護現場を魅力あるものにしなければならない。そのためには、介護職がそのスキルを十分に発揮し、ケアの質を高めていくための役割を担っているという存在感を実感できることが必要とされる。存在感を実感することができるためには、基礎教育と介護現場の実践スキルがどのように有機的連動性を持ち、介護職が自らの実践の根拠を明確化できることにある。

2. 研究の目的

本研究の目的は、介護職の実践スキルと専門職養成の有機的連動性を明らかにすることにある。デンマークにおける介護専門職養成は、前述したように2種の資格を介護資格と位置づけ、それらを業務独占としてきた。業務独占で配置される専門職は、介護現場のケアの共通基盤として「個別ケア」と「生活の継続性」という共有された価値基盤のもとで、基礎教育の中で培ってきた実践スキルを具現化する役割を担っている。

本研究では、実践スキルの具現化と基礎教育の間にどのような有機的な連動がなされているのかという点に着目している。その理由としては、これまで述べてきたように、デンマークでは、基礎教育のカリキュラム改正や資格制度の見直しを度々行ってきたが、そこでの学びが確実に実践スキルとなっていること、それに対して、わが国の介護現場は、介護士の業務独占となっていないばかりか、その方向性は今のところ検討されてもいないこと、ケアの共通基盤は、わが国においても一定の方針はあるが、その具現化への方策の検討がなされていないことがあげられる。

3. 研究の方法

(1) デンマークのプライセクターにおける介護職の職務内容とスキルに関する調査

「生活を支援する」という意味では、そこで働くすべての専門職がその一員であるため、介護を専門にしている社会保健介護士(SSA)や社会保健介助士(SSH)以外にどのような職種が存在しているのかについて、数カ所のプライセクターで訪問調査(ヒアリング)を行う。

(2) 社会保健介護士(SSA)と社会保健介助士(SSH)の職務内容とその連動に関する分析

実際に勤務時間にどのようなことを職務として行っているのかについて、ヒアリング並びに定点観察等を通して明らかにする。具体的なフィールドは、と同様である。具体的な内容を分析しながら職務内容の種類を分類することを構想している。

(3) プライセクターで配置される介護職の基礎教育と受けてきたディプロマ教育の内容分析

(1)で行った結果をもとに、専門職が受けてきたディプロマ教育について、教育機関においてヒアリングを行い、カリキュラム、教授法、使用する教材などの内容分析を行う。また、ケアや教育が税収により行われているというデンマークの特徴を鑑み、自治体の法律や政府の示す方向性などについても併せて整理する。

4. 研究成果

Skovhuset は、2013年に設立されたプライセクターである。プライセクターとは多機能の高齢

者サービスが集合していることを指すが、ここでは、105 室の住宅と 8 室のショートステイのほか、認知症デイセンターがある。約 170 人の職員が働いており、その多くが週 28～37 時間労働である。センターでは、17 職種がそれぞれの役割をもって勤務している。聞き馴染みのない職種がいくつかあるが、「育成看護師」は、実務経験を十分に積んでいる看護師で、プライセンター内では、提供される看護の質を管理ことや、日常業務における看護師のスーパーバイザーとしての役割、看護師の能力開発などを行っている。「臨床栄養士」は食事と健康に関する助言や指導を行う専門職である。高齢者の生活においては、腎不全、糖尿病、アレルギー、消化器疾患、心血管疾患などの病気のある人たちも多く、栄養療法は、日常的な身体的なケアや看護と同様欠くことができない。

表 1 Skovhuset で勤務している職員の職種

・看護師	・アクティビティ職員
・社会保健介護士 (SSA)	・調理員
・社会保健介助士 (SSH)	・臨床栄養士
・育成看護師	・栄養アシスタント/ヘルパー
・臨床スーパーバイザー	・調理、掃除アシスタント
・理学療法士	・事務職員
・音楽療法士	・用務員
・ソーシャルワーカー	・管理職
・精神運動療法士	

(1) 組織図から見る部構成

プライセンター長の下に開発チーム、運営、計画作成者が 2 名、各チームには分野マネジャーが配置されており、そこでの担当する業務が振り分けられている。開発チームと運営チームに示されている LUA 会議とは、毎週行なわれる開発チームと運営に携わる部署の代表者による管理職会議のことである。分野マネジャーは、スタッフ間の課題を把握し、状況に応じたマネジメント、価値観に基づいたマネジメント、ケアスタッフがケアすることが困難な状況にある住人がいた場合には、分野マネジャーが実際にケアをやってみせながら模範を示すなどがある。分野マネジャーとして求められるスタッフのスキルは、スタッフのシフト表の作成ができること、スタッフの能力と性格などを見極めて、仕事を任せること、スタッフの業績評価面談を行うとともに、チーム全体の業績評価を行うこと、キーパーソンとなること、プライセンター内での教育を担うこととされている。

(2) 職員集団として求められる能力

スタッフの能力を引き上げていくことはマネジャーが担う大きな役割の一つである。それは経営問題と合わせて考えていく必要がある。マネジメントには専門のスキルが必要であるが、それと同時に、高齢者の疾患の理解や多くの高齢者にみられる認知症の症状についての理解も深めていなければならない。

スタッフが習得した新しい知識やスキルを実践に結び付けられるようにするのはマネジャーの責任でもある。そのためには、継続教育などの研修をどう活用していくのか、40-20-40 モデルなどを用いて、知識が日常のケアで活用されるようなアプローチを考えていくことが必要となる。40-20-40 モデルとは、2007 年にウエストミシガン大学のロバート・プリンカー・ホフ氏が提唱したものである。それによると、研修などがうまく成果に結びつくためには、成功するための 40%は準備段階にあると言われている。ここでは、業務上の課題に沿った研修にスタッフを送れるかどうか、またそのことについて、ケア現場にとって必要なことであると他者に納得してもらえるようにしておく。さらに、本人への動機付けなども大切なことである。また、20%は研修そのものにあると言われており、品質の高い研修が提供されるように要求していくこともことがマネジャーとしての役割である。さらに、あとの 40%は研修後に、ケアの変化につながるような効果的な実践に力を入れることである。

(3) マネジャーの能力

「認知症スキル 2016-2020」では、認知症ケアのスキルアップについては、マネジャーがどうあるべきかについて、以下の 3 点が掲げられている。

認知症の人にサービスを提供する組織単位のすべての自治体の中間管理職は、ジェネラリストレベルの認知症分野の知識を持つ必要がある。

認知症対応に特化した自治体の中間管理職は、専門家レベルのスキルを有していることが必要である。

認知症に特化した中間管理職は、知識の共有と意見交換のために、自治体や地域のネットワークに参加すべきである。

このような能力を身につけるためには、どのような教育を受ければよいのだろうか。

(4) 分野マネジャーになるための教育

分野マネジャーは、基礎教育として専門学士を有している。例えば、看護師、作業療法士、理

学療法士などである。最近では、SSA を基礎資格とするマネジャーも増えてきている。また、専門的な成人教育として、プライセクターで勤務しながら、必要があれば、老年学、認知症、コーチング、危機心理学なども学ぶ。これらは、研修プログラムも期間も様々用意されており、それぞれが必要としている内容を選んで受講できる。

さらに継続教育として受けているのが、ディプロマレベルの経営学に関することである。デンマークのプライセクターに勤務するセンター長やマネジャーといった管理職の多くは、経営学を学んでいる。

デンマークの継続教育は、基礎レベルに相当する労働市場教育(The Danish Adult Vocational Training Program)と成人基礎教育、高等レベルにある成人継続教育、ディプロマプログラム、マスター・プログラムがある。2001年には卒業教育の取り扱いに関する省庁の再編が行われ、教育省へ移管された。労働市場教育の対象者は在職者であり、職業に関連する専門スキルだけでなく、ICT(情報通信技術)などの一般スキル、コミュニケーションや組織マネジメントなど共通のコンピテンシーなどの維持・向上を目的としている(みずほ情報総研:2011)。

(5) 認知症ケアにおけるスタッフに求められる7つの役割

SSA・SSHなど身体的ケアを担うのはもちろんであるが、その専門性やチームケアで高齢者の日々の暮らしを支援していくためにどのような役割が求められているのだろうか。「認知症スキル2016-2020」では7つの役割について述べられている。

1つ目は、実践的な個別ケア、トレーニング、リハビリテーション、看護や医療サービスを提供することである。認知症の種類や疾患別の理解、その症状がもたらす影響について理解し実践することが求められている。2つ目はコミュニケーターとしての役割である。認知症の人が有する記憶や認知の症状を理解したうえで、日常生活を観察し分析して解釈することができることを指す。そのために必要なツールを活用する。3つ目は、コラボレーションとしての役割である。専門職としての自らの役割を理解したうえで、認知症の人、家族と一緒に認知症の人の日常生活がうまくいくように、生活していく上で必要な能力に焦点を当てたりリハビリを行う。その際に、統一した介入が必要となるため、ケア、リハビリテーション、トレーニング計画を理解、実行することが求められている。4つ目は、マネジャー/管理者/オーガナイザーとしての役割である。SSH・SSAは、目の前の高齢者だけでなく広く一般市民を対象にしたイベントを主導し、調整するという役割も担っている。また、デンマークは比較的短期間にさまざま認知症ケアに関する施策が実行されていくが、整理・実行・評価をする。何が求められ、どのように実践し、その結果どうであったのかを積み重ねていくことによって、SSH・SSAの分析力も向上しケアの高度化にもつながっていく。5つ目は、ヘルスプロモーターとしての役割である。認知症や他の疾患の初期症状を観察し、適切に報告したり、一般的な健康増進の取り組みが日々の活動の中にどのように組み込むことができるのか、認知症の人とその家族に対して、健康づくりの指導を行うことがある。6つ目は、アカデミックという役割である。生涯学習、継続教育など学びを続けることや、自分や他者の行っているケア実践を振り返るといったことがあげられる。7つ目は、プロフェSSIONALである。ここでのプロフェSSIONALは単にケアスキルが高いことや、知識が豊富にあることを指すのではなく、仕事とプライベートのバランスを大切に働くことも含まれる。

(6) 分野マネジャーになるための教育

分野マネジャーは、基礎教育として専門学士を有している。例えば、看護師、作業療法士、理学療法士などである。最近では、SSA を基礎資格とするマネジャーも増えてきている。また、専門的な成人教育として、プライセクターで勤務しながら、必要があれば、老年学、認知症、コーチング、危機心理学なども学ぶ。これらは、研修プログラムも期間も様々用意されており、それぞれが必要としている内容を選んで受講できる。

さらに継続教育として受けているのが、ディプロマレベルの経営学に関することである。デンマークのプライセクターに勤務するセンター長やマネジャーといった管理職の多くは、経営学を学んでいる。デンマークの継続教育は、基礎レベルに相当する労働市場教育(The Danish Adult Vocational Training Program)と成人基礎教育、高等レベルにある成人継続教育、ディプロマプログラム、マスター・プログラムがある。2001年には卒業教育の取り扱いに関する省庁の再編が行われ、教育省へ移管された。労働市場教育の対象者は在職者であり、職業に関連する専門スキルだけでなく、ICT(情報通信技術)などの一般スキル、コミュニケーションや組織マネジメントなど共通のコンピテンシーなどの維持・向上を目的としている(みずほ情報総研:2011)。

(7) 労働市場トレーニングコース(AMU:Arbejdsmarkedssuddannelser)

短期間の研修によって、職業教育の単位を取得することができるコースがある。AMUは、これまでの実務経験は関係なく受講することができる。修了すると、教育証明書を取得することができる。リーダーシップに関する研修では下記の9つの研修が開催されている。ここでは、リーダーとしての自覚を持つこと、実践的なプロジェクト・マネジメント、変革のマネジメント、組織運営プロセスの管理、能力開発のための管理ツール、マネジメントと個人のリーダーシップ、マネジメントツールとしてのコミュニケーション、管理職のコンフリクトマネジメント、危機管

理について学ぶことができる。

(8) 経営アカデミーで学ぶコース

経営アカデミーでは、戦略的・実践的な経営や労働心理学について学ぶことができる。入学条件は、関連する職業教育または中等教育 + 2年間の関連する実務経験があることで、修了するためには、60ECTS 単位の取得が必要となる。

この教育は、ユニバーシティカレッジ (UCN) で行われている。UCN をはじめとするデンマークの専門職大学は、2007年に国会で可決された高等教育法の制定により設立された学校である。ビジネス、教育、健康、技術など23の職業学士プログラムを提供しており、職業訓練校と合併した最初の専門大学として機能している。

必修のモジュールが「実務におけるマネジメント」「組織と労働心理学」「戦略的リーダーシップ」の3つあり、他の科目は経営に関する科目から20ECTS 選択し、それ以外の分野から最大10ECTS を取得することとなっている。さらに、最終プロジェクトとして10ECTS がある。最終プロジェクトのモジュールとは、試験のことであり、このモジュールを受けるには、50ECTS のモジュールに合格していなければならない。研修期間は、基本的には1年間であるが、最長で6年間在籍することができる。

なお、25歳以上で就業している人で、就業しながら教育を受けたい場合には、成人教育助成金 (SVU) を申請することができる。それにより、週当たり日額給与の60% (週2,643DKK) を受け取ることができる。この助成金は、給与を支払っている雇用主に支払われる場合もある。学費は、モジュールあたり5,400DKK ~ 9,800DKK で設定されている。

(9) 経営学のディプロマプログラム

ディプロマとは、特定のコースや学科の課程を納めて卒業した証として与えられるものである。経営学のディプロマコースを受講することによって、管理に関する確かな理論知識をもち、現代の組織で直面する変化や課題を分析、管理できるようになること、さらにリーダーとしての役割を明確化することが目標となる。そのため、ディプロマプログラムの受講者は、マネジャーとしての日常業務で理論を実践につなげていきたいと考えている人である。民間企業や公的機関に勤めている人のどちらも対象となり、これから管理職になる人の受講も可能である。入学要件は、ディプロマレベルに到達できるだけの能力があるとされる資格取得コースが終了してからおおむね実務経験は2年以上ある人、あるいは高校卒業後4年間の実務経験を有する人とされている。経営学のディプロマプログラムは、60ECTS で構成されており、1年間で修了する。また、働きながら勉強する人は最長6年まで在籍することができる。

必修モジュール、選択モジュールは3つずつあり、そのほかに最終プロジェクト (試験) がある。必修モジュールは「個人のリーダーシップの変化」、「従業員の管理と専門能力開発」、「組織・開発・共創」の3つであり、それぞれ10ECTS である。選択モジュールは5ECTS、最終プロジェクトは15ECTS で構成されている。

表4 選択モジュール一覧

プロジェクト・マネジメント	経営と労働環境	マネジメントと能力開発
経営と法的枠組み	業務管理	経営と哲学 チームマネジメント
プロフェッショナル・マネジメント	ネットワーク管理	マネジメントとサステナビリティ
知識とイノベーションのマネジメント	ボランティア組織におけるマネジメント	
戦略的マネジメント	マネジメントとネゴシエーション	
品質開発・評価	共創プロセスの管理	変更管理 教育マネジメント
コミュニケーションと組織化	ソーシャルキャピタルの管理	
マネジメントとコーチング	データによる管理	マネジメント実践
横断的な管理	人材マネジメントとリーダーシップ	マネジメントとファシリテーション
経営・財務管理	組織心理学とマネジメント	
学校運営	教育的、教学的およびデータに基づいた管理	
関係の複雑さにおけるマネジメント	デジタルトランスフォーメーションのマネジメント	
政策的に運営される組織におけるマネジメントガバナンス		
教育カリキュラムの強化に基づく、保育所における学習環境の専門的な管理、組織化、開発		
保育のプロフェッショナル・マネジメント、評価、品質開発		

ディプロマプログラムは、ケアの現場で就業している人に対するプログラムではなく、一般的な企業でマネジメントをする立場にある人や、リーダーとなる人も受講している。ケアの現場をマネジメントしていくことについても基本的には組織をマネジメントし、ケアスタッフを管理するという点では変わらない。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計6件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 汲田千賀子	4. 巻 Vol.24 No.14
2. 論文標題 介護人材の確保に向けたデンマークの介護士養成におけるSOSU学校の取り組み	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 『地域ケアリング』	6. 最初と最後の頁 87-92
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 汲田千賀子	4. 巻 29
2. 論文標題 デンマークにおけるソーシャルワークスーパービジョンの特徴	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 同朋福祉	6. 最初と最後の頁 51-69
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 汲田千賀子	4. 巻 19-3
2. 論文標題 認知症行動計画2025からみたデンマークにおける初期の認知症の人の支援	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本認知症ケア学会誌	6. 最初と最後の頁 522-532
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 汲田千賀子	4. 巻 134
2. 論文標題 デンマークにおける認知症ケアの動向 尊厳を守る実践と人材養成の観点から	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 社会福祉研究	6. 最初と最後の頁 120-126
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 汲田千賀子	4. 巻 Vol.2 No.12
2. 論文標題 デンマークにおける福祉テクノロジーの展開と専門職の倫理	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 地域ケアリング	6. 最初と最後の頁 38-42
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 汲田千賀子	4. 巻 Vol.22-1
2. 論文標題 「ドラマ教育」を取り入れたデンマークの介護士養成	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 地域ケアリング	6. 最初と最後の頁 40-46
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------