

スウェーデンの高齢者介護における専門職の養成と育成

～成人教育制度を土台とした継続的で柔軟な学びのシステム～

吉岡洋子、山口 宰

Professional training and personnel development in the Swedish elderly care: Continuous and flexible learning structure based on the adult education system

Yoko YOSHIOKA, Tsukasa YAMAGUCHI

Abstract

This study clarifies and systematically explains Swedish eldercare's professional training and personnel development structure. The research method was a literature survey supplemented by the interviews conducted in Sweden in 2023. As a result, it was visualized that the Swedish lifelong education regarding eldercare comprises many overlapping fields such as social welfare, adult education, labour policy, and refugee policy. In Sweden, the public adult education system enables everyone to work and continuously learn regardless of their life stage. Among many industries, eldercare is a field characterized by the large size of the labour market and the recent emphasis on vocational education for immigrants. Through diverse programs in flexible formats and periods, it was clear what to learn and what competence to add according to one's experiences and current expertise. Even in Sweden, there are challenges, such as staff shortages and insufficient working conditions. However, the government proactively promotes professional training and personnel development rather than leaving the issues to individual workers and care providers.

Keywords: Sweden, eldercare, professional training, professional development, adult education

抄 録

本研究では、スウェーデンを対象として、高齢者介護における専門職の養成と育成の体系を一連の流れとして明示し解説を行った。研究方法は文献・資料研究であり、2023年に現地で行ったヒアリング調査結果を補完的に用いた。調査の結果、社会福祉、成人教育、労働政策、移民・難民の受入政策等が重なりあい成立している、学びのシステムの可視化を行うことができた。スウェーデンでは、公的な成人教育制度によって誰もが働きながら継続的に学ぶことができる。その中での高齢者介護の特徴として、労働市場の大きさや移民への職業教育の重視といった点が見出された。形式や期間が柔軟で多様なプログラムから、専門性や経験年数に応じて各自が何を追加として学ぶのが明確であった。現地でも人材不足や労働条件の問題は山積しているが、個々の労働者や事業者任せではなく、政府が積極的に専門職の養成・育成を促進していることが明らかになった。

キーワード：スウェーデン、高齢者介護、専門職養成、育成、成人教育

1. はじめに

世界各国で高齢化が急速に進行しており、介護人材不足は深刻な課題である（OECD 2020）。介護人材の国際移動も進み、高齢者介護をめぐる現実はダイナミックに変容している。こうした背景で、日本の社会福祉研究においても専門職の確保や就労継続に資する調査研究は強く求められている。筆者らは、職員の資格取得や入職後のキャリアアップに関心を有して研究しているが（吉岡・山口 2022）、北欧研究の立場で今回新たな知見を得たいと考えた。

スウェーデンは、介護の社会化や専門化が歴史的にも早期かつ高度に発展した国である。北欧諸国の高齢者介護に関して日本で得られる知見は、ケア理念や法制度に関する先行研究の蓄積の一方、現場に近い部分では海外視察報告での情報が中心となっている。北欧の介護労働者、専門職に焦点をあてた学術研究は少なく、労働環境や生活等に関する国際比較調査を行った齊藤・石黒編（2018）等の成果が生まれつつある段階である。ただし、そうした現実の介護労働の前提となる専門職の養成・育成のあり方の全体像は、日本語だけでなく、筆者らの調査の限りスウェーデン語・英語でも見当たらない。

その理由として、社会福祉、成人教育、労働政策、移民・難民の受入政策等が重なって構築されている仕組みゆえに、個々の学術領域内での情報や分析では説明が困難ということも一因だと筆者らは考えた。そこで自身の研究・実践経験¹⁾を活かし、本研究では、スウェーデンの高齢者介護に関わる専門職の養成・育成の体系を一連の流れとして明示し、解説することを目的とした。可視化・言語化されにくい部分だが、日本での研究や実践に貢献できる知見の獲得を目指す。

研究方法は文献・資料研究であり、先行研究及び現地の関係機関や団体が発行する資料とウェブサイトの情報を用いた。また、2023年3月にスウェーデンのA市で実施したヒアリング調査²⁾において現地での文脈や制度理解の適切さを確認した。

本稿の構成は、2章でまず、現地での基本的な文脈と制度等について述べる。その上で、3章では専門職の養成システム（調査結果1）、4章では現職の育成システム（調査結果2）を、各々図式化して解説する。5章ではまとめと結論を述べる。なお、本稿では、「養成」を専門職資格取得のための教育、「育成」を現職の能力向上のための教育・研

1) 筆者らは25年近く北欧研究を継続している。また山口は、日本で20年以上高齢者介護施設等の運営に携わり人材育成を含む事情に精通している他、スウェーデンの介護現場と行政等を毎年訪問して現地事情をフォローしている。

2) 2023年3月8日～11日に実施。福祉行政の管理職1名、介護施設管理者2名、大学研究者2名。

修の意味で用いる。

2. 高齢者介護の専門職の現在とその構築背景

2-1. ケアの社会化と介護労働の発展

3～4章の前提として、専門職に関わる文脈での高齢者介護の歴史と現在の様相を概観する。第二次世界大戦後、スウェーデンは社会民主主義の社会政策を打ち出し、高齢者介護を含む公的福祉サービスを、特に1960年代以降に急拡大させた（Trydegård 2013）。多くの北欧研究（例、岡澤2009）が描くように、それを可能にしたのは1960年代の経済黄金期だった。好景気が深刻な労働力不足をもたらし、女性の就業率を押し上げた。女性が家庭内で担っていたケアの外部化・社会化が不可欠となり、共働きを支えるために公的な保育や介護が拡充された。こうしたケアの労働市場に参入した労働者の大半は女性であり、保育や介護は共働き社会の「インフラ」（Szebehely 2005）となった。

この歴史が今日の高齢者介護の専門職をめぐる状況の土台である。今日、高齢者介護に関わる労働者はスウェーデン労働市場の中で最大規模を占め、専門職集団として確立している。なお本稿では、高齢者介護に関わる専門職³⁾のうち、ケアとソーシャルワークの各々で中核となる「副看護師」と「ソシオノーム」を中心に論を進める。以下、この2つの資格の概要を確認しておこう。

2-2. 副看護師（undersköterska）

歴史研究によると、副看護師の職名は20世紀初頭から存在した。その後職務が変容するなかで、1960年代には教育体系が完成したとされる（Byström 2013）。現在のスウェーデンでは、在宅ケアや高齢者特別住宅、医療機関等でケアの実務を担う中核は副看護師の有資格者である。国内で最も人数が多い職業であり、現職は全国で約13万人（2021年）、その89%を女性が占める⁴⁾。

副看護師は多くが地方自治体に雇用されており、地方自治体労働組合で最大の職業集団でもある（Socialstyrelsen 2023a）。スウェーデンでは、基礎自治体は社会サービス提供の最終責任を負い（社会サービス法）、そのケアの担い手を公務員として雇用している。ゆえに、高齢者介護に関わる職員の採用、雇用管理や育成等は、雇用主としての基礎自治体

3) (正) 看護師、作業療法士、理学療法士、栄養士等。

4) SCB（スウェーデン統計局）Yrkesregistret med yrkesstatistik 2021。女性偏重についてはジェンダー観点から現地でも問題視されているが変化はほぼ見られない。

にとって重要なテーマである。ただ、副看護師の賃金は他業種に比べて低く⁵⁾、介護人材確保は従来から課題で、パートタイム雇用が多い等の問題も指摘されている (SKR 2023)。実際、ケア補助員 (vårdbiträde) と呼ばれる簡単な研修を受けた無資格職員も多く現場を支えている他⁶⁾、介護は移民にとって労働市場への主要な入口の1つに位置づいている⁷⁾。そうした中の大きな新動向として、2023年7月から副看護師は国家資格化 (保護された保健医療専門職名の一つとして法定化) され、名称独占資格として改めて職業の地位向上が目指されている (Socialstyrelsen 2023b)。

2-3. ソシオノーム (socionom)

大学の養成課程 (政府認定) 修了で得られる大学卒業レベルのソーシャルワーカーの職業資格が「ソシオノーム」である。1921年から大学教育の初期段階がみられ、1964年と1977年の大学改革を経て今日的な資格が成立した (Svärd & Edebalk red.2021)。国家資格ではなく、全国専門職組合連合 (SACO) に属する専門職団体「SSR」(Sveriges Socionomer Riksförbundet, 全国ソシオノーム協会) が管轄する職業資格である。スウェーデンのソシオノーム養成はジェネラリストアプローチであり、専門分野別のソシオノーム資格はない。なお、SSR は上級資格としての「認定ソシオノーム」(auktionerad socionom) 制度も有する。

ソシオノームは、高齢、障害、子ども家庭、貧困、依存症、更生保護、保健医療など極めて幅広い分野で職務に就いている。以下、Shans & Lundström (2023 : 6) によると現職 (2020年) は約4.4万人で性別では女性が約6割を占め、約85%は地方自治体の福祉部門で雇用されている。社会サービスの調査や認定業務、或いは現場の施設管理責任者等として勤務する他、行政や学校、NGOでの相談員等の職務も一般的である (保正2018、藤田2010も参照)。ソシオノームは増加し賃金も向上しているが⁸⁾、過労等での離職問題が顕在化しており、組織管理等での労働環境改善の必要性が指摘されている。

5) 平均月収 SEK (税引前) は副看護師が30,300。労働者全体では41,300、女性平均39,500 (SCB2023)。

6) 有資格者割合には地域差が大きい。ホームヘルプと高齢者特別住宅の職員約19万人のうち、全国平均では45%が副看護師で24%が介護補助員だった (Socialstyrelsen 2023a)

7) 移民難民の積極的な受入の歴史があり、2022年時点で人口の約4分の1は「外国に背景をもつ」人々。介護現場での移民ワーカーについて、チェリー(2023)はスウェーデンでの教育、介護の入職や継続背景等を調査している。

8) 経験年数や職責で大きく異なるがソシオノームの平均月給(SEK)は、初任者約31,500、10-14年経験者約39,100、20年経験者42,000。SACO統計 (<https://www.saco.se/studier/studieval/yrken-a-o/socionom/2023.10.29>) なお、管理職では50,000以上もあり、かつ近年では独立型 (自営) のソシオノームもいる (Shanks & Lundström 2023)。

2-4. 成人教育制度と労働政策

本章の最後に、成人教育制度について触れておく。スウェーデンの教育制度は全住民が無料でアクセスできる点が特徴で、成人期以降も人生の様々な段階で学ぶことが一般的である（太田2011、労働政策研究・研修機構2016）。

スウェーデンの成人教育は大きく3つ、①主に成人学校（Komvux）⁹⁾での成人向け公教育、②雇用訓練等の労働市場教育、③主に学習サークル（studiecirkel）と民衆大学（folkhögskola）での「民衆教育」（インフォーマル教育）に区分できる。本稿に直接関連するのは、①と②の部分である。①の成人学校は全自治体に設置され、20歳以上が無料で学ぶことができる。高校まででの未修得科目や教養を補完、また高等教育を受ける資格の獲得ルートとして長い伝統がある。移民¹⁰⁾の社会参加とスウェーデン語の学習機会の役割も有しており、特に近年は労働市場のニーズに即した職業教育¹¹⁾に注力する傾向が明白である。②の雇用訓練は、多様な職業教育コースを提供する職業大学（yrkeshögskola）が主要な場である。成人学校も職業教育大学も従来は公立が大半だったが、市場化が急速に進行している（Andersson & Muhrman 2021）。

多くの福祉国家研究が指摘するように、北欧諸国の労働市場ではジョブ型雇用と同一労働同一賃金が基本で、職業訓練とセットの形で20世紀に成立・発展してきた。つまり、成人を含む教育の重視はスウェーデンの福祉国家の特徴でもあり、教育・雇用・社会保障を組み合わせた「生活保障」（宮本2009）の仕組みといえる。現地の成人教育・職業訓練は、個々人の能力発揮と参加を手助けすると同時に、人々の労働・納税で成立する高福祉高負担型の福祉国家に不可欠な仕組みとして浸透している¹²⁾。

3. 専門職の養成システム（調査結果1）

本章では、高齢者介護に関わる専門職「養成」の体系を解説していく。資格取得のための教育機関、さらに資格取得後の主な職務を図1に示した。

9) Komvux は、kommun（コミュニケーション＝基礎自治体）と vuxen（成人）から成り、公立成人学校を意味する語。

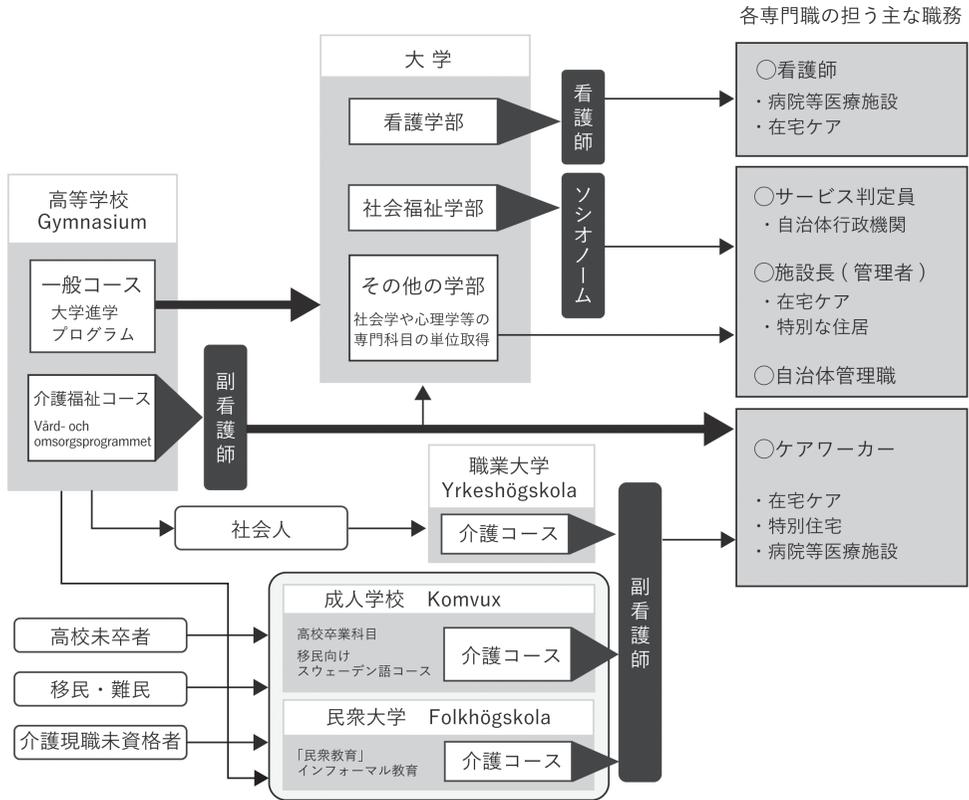
10) 現地の統計では「外国に背景をもつ人」であり実態は多様だが、便宜上本稿では「移民」という用語を用いる。

11) 職業教育には、営業職、板金工、運転手等あらゆる職種がある（Andersson & Muhrman 2022）。

12) スウェーデンの学校法（Skollag）は、成人教育について3つの役割：「個人の成長と社会における地位強化」「さらなる学習の可能化」「社会人としての地位強化」を明記している。

図1. スウェーデンの高齢者介護に関わる専門職の養成システム

(高校、大学、成人学校を中心に)



各専門職の担う主な職務

- 看護師
 - ・病院等医療施設
 - ・在宅ケア
- サービ判定員
 - ・自治体行政機関
- 施設長（管理者）
 - ・在宅ケア
 - ・特別な住居
- 自治体管理職
- ケアワーカー
 - ・在宅ケア
 - ・特別住宅
 - ・病院等医療施設

3-1. 副看護師の養成

副看護師の養成課程は、学校庁が規定する職業教育プログラムの一つである¹³⁾。教育機関としては高等学校、成人学校、民衆大学が主で、資格の取得後（図1の右端）は在宅ケアや高齢者特別住宅、医療機関等の現場でケアの主力を担うことになる。

(1) 高等学校 (Gymnasium)

高等学校（3年間）の課程は大学進学プログラムと職業教育プログラムの2つに大別され、後者は約3分の1を占める。数々の職業教育プログラムの中に、副看護師資格を取得できる看護福祉コース（Vård- och omsorgsprogrammet）がある。ただし、職業教育プ

13) 学校庁 HP の“Yrkespaket vård och omsorg”（2023/3/28閲覧）<https://www.skolverket.se/undervisning/vuxenutbildningen/komvux-gymnasial/yrkespaket-inom-komvux/yrkespaket-var-d-och-omsorg>

プログラムの全体のうち看護福祉コースの生徒は3%（2022年）と多くはない¹⁴⁾。同コース修了後は、望めば職業大学でさらに専門的な職業資格（例、専門副看護師、歯科ケアスタッフ）の教育を受けることも可能になる¹⁵⁾。

(2) 成人学校 (Komvux)

成人学校が提供する多種多様な教育の中に、副看護師の資格取得課程が含まれる。2022年の成人学校の教育参加者は全国計372,000人、その中で職業プログラム受講者が44,100人、そのうち最多（17,700人）が看護・介護分野を受講した（Skolverket 2022, 2023）¹⁶⁾。また、看護・介護分野のなかでは、副看護師コースの受講が圧倒的最多¹⁷⁾の約13,000人（女性割合は約74%）だった。近年の成人学校では、特定の職業分野の「職業パッケージ」（yrkespaket）と呼ばれる課程が増やされており、副看護師コースもその1つである。

成人学校で副看護師資格をめざす学生は、主に3タイプに整理できる（図1の左端参照）。まず、高校卒業資格を目指す高校中退者等が、看護介護コースの教育を選ぶ場合である。第2に移民の人々である。成人学校では伝統的にSFI（＝移民のためのスウェーデン語）コースが提供されてきた¹⁸⁾が、SFIと職業教育を組み合わせた教育の提供¹⁹⁾が広がっている（Tillväxtverket 2023）。第3に、副看護師資格未取得の介護現場の現職ワーカーである。既に高卒資格があり専門科目のみが必要な場合は、副看護師コースを1年半で修了できる。なお、成人学校には副看護師だけでなく、ケア補助員コース（言語補助コース付きのコースもある）設定されており、介護現場を支える職員を短期間で養成している。

また、民衆大学でも職業プログラムでは副看護師資格が得られる。ただし、民衆大学は基本的に寄宿制で、全人的な学びの側面が大きいため、本稿では詳しくは言及しない。

14) 学校庁 HP の “Preliminär statistik om gymnasieskolans elever” (2023/3/28閲覧) <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/fler-statistiknyheter/statistik/2022-11-03-preliminar-statistik-om-gymnasieskolans-elever>

15) 高校教育ガイド、看護福祉プログラムの HP <https://www.gymnasieguiden.se/gymnasieprogram/VO/vard-och-omsorg> (2023年6月28日最終アクセス)

16) 次に多かったのは、子ども・余暇活動分野で8,150人。

17) 第2位は保育士・生徒補助員基礎資格 (Barnskötare/Elevassistent Bas) 約3,800人。

18) SFI (Svenska för invandrare) については、スウェーデンの移民政策に関する清水 (2018) 等を参照。

19) 2023年7月から、成人教育規則でも SFI と、「成人教育でのその他のコース」や「その他学校形態での学び」を組み合わせた教育設計が新規に規定された (3条)。

(3) 職業大学 (Yrkeshögskola)

職業大学は多種多様な職業訓練を提供する教育機関で、高校卒業資格が前提となる。副看護師の関連では、介護の現職または1年以上の実務経験等がある社会人が基本的な対象のため、4章の「育成」(4-3)で詳述する。

3-2. ソシオノームの養成

大学の社会福祉学部等において、政府(高等教育庁)に認可されたソシオノーム養成課程(2023年現在全国16つ)で、約半年間の実習を含む3年間の課程修了によりソシオノーム職業資格が取得できる。さらに最後の半年間を含めた計3年半の課程修了で学士取得となる。高校の大学進学プログラムを卒業後すぐに進学する場合もあるが、福祉現場を含むアルバイト経験を積み、適性を確かめてから大学に入学するケースが多い²⁰⁾。

ソシオノームの資格取得後(図1の右端)、大半は地方自治体の福祉部門に勤務する。具体的には、高齢者福祉や障害者福祉のサービス判定員、子ども家庭福祉のソーシャルワーカー、あるいは福祉現場における管理責任者(施設長など)、さらには学校等の相談員が典型的な職務である。経験を積んだ後は福祉行政の上級管理職になる者もいる。

上記の職務に就くには通常、ソシオノーム資格が必要とされる。ただし実際には、他学部専攻でも社会学・心理学・マネジメント等の適切な教育経験を示してソシオノームと同様の職務に就く場合もある。

3-3. その他

その他、高齢者介護に深く関わる高等教育レベルの資格の1つに、看護学部等の修了で取得する「看護師」(sjuksköterska)がある。基礎自治体がプライマリケアを管轄するスウェーデンでは、高齢者ケアにおける看護師の役割と責任が大きい。2000年代頃までは、副看護師の実務経験を経て、大学で看護師あるいはソシオノームの資格を目指して学び直し、キャリアアップする姿も頻繁にみられた。しかしそのルートは今日明らかに減少している²¹⁾。

20) 今回のヒアリングでも聞かれた他、筆者らが従来出会った学生や教員、現場職員からもよく耳にする。

21) ヒアリング結果、また筆者らの2000年代初頭の留学経験やその後の継続的な現地訪問での経験に基づく。

4. 現職専門職の育成システム（調査結果2）

4-1. 勤務先内外での教育

4章では、高齢者介護に携わっている現職の専門職の「育成」を取り上げる。図2に、新たな資格取得や職務・役職に応じた能力向上の仕組みを示した。ただし本テーマは先行研究での纏まった知見が少ないため、筆者らが今回現地でのヒアリング調査で把握した内容を中心に基礎自治体に雇用された専門職を想定して記すこととなる。

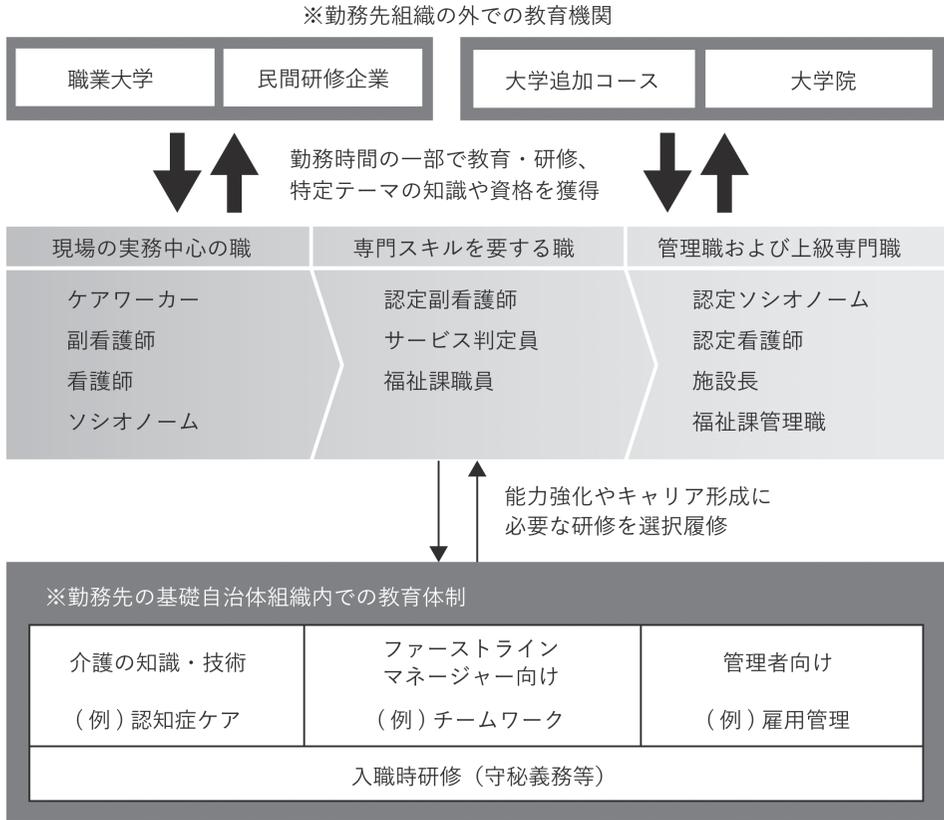
まず、図2の中央部（グレー色付け）は、専門職は概ね3つの層：「現場での実務中心の職」「一層の専門スキルを要する職」「管理職および上級専門職」に分かれるという、実態的なイメージを示している。こうした様々な職種を念頭において、勤務先組織の内外でどのような学びの場や機会があるのかを描いていく。

図2の下部は勤務先の基礎自治体組織「内部」での研修体制を表す。ただし、筆者らがヒアリングを行ったA市の例であり、自治体により体制は全く異なる。大きな枠組みとしては、「入職時の基本事項」を土台に、高齢者介護に関しては「ケアの実務」「現場リーダー（現地ではファーストラインマネージャーと呼ぶ）の職務」「管理職の職務」の3つのレベルで必要な内容の学びが設定されていた。大半はe-ラーニング形式であったが、現在筆者らは更に調査中であり、本稿では図中で括弧で括る形で示すにとどめる。

図2の上部は「勤務先組織の外」での教育機関を表している。様々な資格や職務、職位の専門職たちが、各々に必要な特定テーマでのコースを受講・修了して専門性を積み上げていく。成人教育ではしばしば“vidareutbildning”（英訳すれば、further education）という用語が使われるが、特定の専門性／テーマに関する知識・技術等を追加するイメージである。以下、勤務先組織外での教育機関のタイプ別（図の上部）に解説する。

図2. スウェーデンの高齢者介護に関わる現職専門職の「育成」システム

(基礎自治体職員にとっての学びの機会)



4-2. 成人のための職業教育機関

(1) 職業大学 (Yrkeshögskola)

高等学校卒業後の職業教育は、認定職業大学教育 (kvalificerad yrkehögskoleutbildning = YH utbildning) と制度的に位置づけられており、主要な場は職業大学である²²⁾。以下、職業大学庁の資料 (Myndigheten för yrkeshögskolan2023a, 2023b) から記す。職業大学は産業界と連携した職業直結の教育を行う点が特徴であり、実習を含む1～2年間の課程が大半で授業料は基本的に無料である。職業大学は多様な業種での数百種に及ぶ専門的職業教育のコースを提供している。教育形態はオンライン・通信が中心で、対面と組み合わせ

22) それまでも高校の高度特別コースや短期単科大学での教育はあったが、制度改革により2009年に職業大学法が施行され、2023年現在は認定職業大学教育 YH-utbildning(2013年までは KY-utbildning の名称)。他、Folkuniversitet (市民大学) で職業大学教育を提供している。

たり、教育時間もフルタイム／パートタイムと様々だったり、様々な状況（仕事・家庭、移民等）にある成人の「仕事をしながらの学び」（Lärande i arbete）を可能にしている。また職業大学教育の受講中は、公的な奨学金等を利用する資格がある。

高齢者介護に直接的に関わる面では、専門副看護師（Specialistundersköterska）のコースが主流となる。この受講には職業大学の前提となる高校卒業資格と、看護介護コース修了、さらにフルタイム1年以上の副看護師実務経験等が求められる。専門の種類は、認知症、緩和ケア、複合疾患等が設定されており、具体的なコースには例えば、「認知症・老年精神専門副看護師（時間50%²³、約2年）のような形態がある。

一方、運営主体の面では成人教育全体で市場化が急速に進行しており、職業大学教育も民間企業が提供する場合も少なくない（ゆえに、図2上部に民間研修企業と記している）。大規模なケースでは、例えば（株）能力開発機構（KompetensUtvecklingsInstitutet）は、成人学校と職業大学を運営しており、公的機関とも強い連携を有して看護介護カレッジ（Vård och Omsorgs College = VO college）（後述）の認証も受けている。

(2) 大学と大学院

大学では、ソシオノーム等の大学卒業レベルの専門職を対象とした「追加コース（tilläggs/påbyggnads program）」を企画提供しており、近年増加傾向にある。例えばある大学²⁴での高齢者介護に関わる科目は、「高齢者介護の管理責任者向けリーダーシップ教育（オンライン中心で学期に3回対面実施、計2年間）」「ケアと人生の意味（eラーニングのみ、半年間）」等が並んでいる。こうした教育の費用は、雇用主（地方自治体や民間組織）が職員の能力向上のために支出する委託契約の形が多い。

また、職業教育とは別でアカデミックな側面になるが、大学院の修士や博士課程で調査研究能力を高める専門職もいる。スウェーデンは大学・大学院も学費は無料なうえ、今日では博士後期課程は基本的に有給のポストのため、社会人が学びやすい環境となっている。

その他、数は少ないが、ソシオノームの資格取得後に、スウェーデン教会等が設置する独自の課程を修了して教会ソーシャルワーカーともいえるディアコニ（diakon/diakoni）

23) 時間50%とは、フルタイム換算でいえば半分の時間を要するとの意。

24) 筆者（吉岡）が客員研究員として滞在経験のある Marie Cederchiöld Högskola の例。現職向け追加コースに注力しており、2023年現在看護福祉分野で40以上のコースを提供している。

を務める専門職もいる²⁵⁾。

4-4. 現職の能力向上のための政府戦略等

最後に、介護・福祉での能力向上に関わる政策や課題解決に向けた実践の新動向をいくつか記しておく。

1つは、職業上の能力向上を促進する政府戦略である。2020年、高齢者介護での資質向上のための3カ年の「高齢者介護向上プロジェクト(Äldreomsorgslyftet)」が導入された。約17億SEK/年を全国の地方自治体に支給する国庫補助制度で、職員が勤務時間内(有給)で受講する仕組みである。この補助金を用いた3年間の受講者数は、介護補助員/副看護師/専門副看護師をめざすコースでそれぞれ2,288人、10,376人、1,920人、また現場リーダー向けリーダーシップ教育が904人だった(Socialstyrelsen 2023c)が、2026年まで再び3年間延長される。

2点目は、雇用主・労働組合・教育提供機関の連携強化である。看護介護カレッジ(Vård och Omsorgs College = VO College)という連携組織が2008年に設立され、労働市場と教育機関での連携について認証を行っている。具体的には、雇用者団体(営利、非営利)、自治体労働組合、地方自治体連合会等が参加している。

3点目は、移民が介護現場で働く際に必要なスウェーデン語の能力向上のための対策である。例えば学校庁は、2021年から介護現場での「ことばの代理人(Språkombud)」制度を示した。仕事でのスウェーデン語が不十分な職員に対して、特定の同僚がサポート役として付き管理職とも連携して支える仕組みで、上述の看護介護カレッジの枠組みでも推奨している。その他、スマートフォンの専用アプリ²⁶⁾を活用して、現場に即した読み書き、記録用の言語の向上を図る例もみられる。

5. まとめと結論

2～4章で、スウェーデンの高齢者介護に関わる専門職の養成・育成の体系を一連の流れとして明示し、解説するという本研究の目的を達成した。仕組みを描くなかで見出された知見を総括的に4点示すことにする。

25) スウェーデン教会 HP <https://www.svenskakyrkan.se/utbildningsinstitutet/diakon-23> (2023/7/3閲覧)、吉岡(2020)も参照。

26) 難民大量流入の際にボランティアで始まったプロジェクトが、現在は企業として運営されている。会社のHP: Lingio (<https://www.lingio.com/sv/> 2023/11/29閲覧)。

5-1. 本研究で見出された知見の整理

第一に、今回見出すことができた体系の根幹は、高齢者介護に特有のものではなく、産業種別を超えたスウェーデンの成人教育（のうちの職業教育）システムであった。職業教育が極めて柔軟に多様な選択肢をもって設計され、労働者自身の経済的負担も殆どない。ゆえに、ライフコースその時々状況や必要性に応じて、仕事と職業教育の往還が可能となる仕組みであった。成人教育制度を活かした継続的で柔軟な学びのシステムが、高齢者介護に関しても活かされていた。

第二に、ただし大きな全体像の中で、高齢者介護ゆえの文脈や特徴も顕著に見られた。高齢者介護に関わる仕事はそもそも労働市場の規模が大きいうえ、介護を取り巻く状況変化は21世紀に入り加速している。例えば介護職員の量的不足、ケアの質向上の要請といった課題、また難民・移民の短期間での流入、さらに新型コロナウイルス感染拡大の影響といったマクロな状況も含まれる。新たな現状に直面するたび、移民がスウェーデン語と介護の基礎を短期間で学べるコースを増加させるなど、専門職養成の側も柔軟に変化を重ねて選択肢を増していた。

第三に、基礎自治体や民間企業等の雇用主が、雇用している専門職それぞれの立場での能力向上に必要な学びを、認定された教育機関（職業大学や大学）から購入するという視点と仕組みである。スウェーデン社会では「能力向上（kompetens utveckling）」という概念が頻繁に用いられるが、今回、高齢者介護での具体的なあり方を描くことができた。例えば専門副看護師としての追加教育テーマや、介護現場マネジメントに必要なリーダーシップ等の側面等、現地でのスキルアップとキャリアアップに不可欠な要素が見て取れた。雇用主にとってこれらの費用はコストだが中長期的には職員の定着や能力向上、またサービスの質向上につながる。

第四に、既に述べた三点を包括することになるが、高齢者介護を含む専門職の養成・育成は、「教育政策、労働政策、移民政策」と「高齢者介護政策」が連動した公共政策になっていることが明らかになった。成人教育への参加は単に個々人の希望ではなく、政府や雇用主からの職業能力の要請等で変化するのであり、太田（2011）がいうように成人教育資源に関する政治的決定は公共政策の一環と理解できる。教育やケアサービスの供給部分では市場化が進みつつ、公共政策の観点で設計されたプログラムやパッケージにより、社会にとって不可欠な高齢者介護の持続可能性が追求されていることが見い出された。

5-2. おわりに

最後に日本への示唆を述べる。歴史も社会制度も国により当然異なるが、スウェーデンの例から「社会人が働きながら、その職業に必要な能力向上のために教育を受けてアップデートし続ける」という視点そのものが日本では弱いことに気付かされた。日本では、子どもの教育における私費割合が高いことは国際比較で指摘される通りであるが、成人にとっては費用も時間も一層ハードルが高い。公的資金でカバーされる職業教育は、離職・失業中の公的な職業訓練等に限られており、成人の日常生活に身近とはいえない。

とはいえ日本でも無論、個々人の関心や努力、個々の事業所等の理念や組織基盤によって、資格取得や研修会への参加に熱心な人々は多数みられる。しかし、養成・育成の動機づけにも必要な資金も個人任せの要素が大きい。また日本の場合、多忙さも要因だろうが様々なテーマや技術の講習・研修を単発や短期間で行う形が多い。スウェーデンの例のように、専門職の（英語でいえば）“further”や“added” educationとして何を追加・強化するのが、本人や雇用主、また社会的にも明瞭な形で「教育」は、高齢者介護に関わる専門職の育成にとって大きなヒントになると考えられる。

また、今の日本で取られている介護人材不足対策は、賃金改善面に偏っているようにも見える。その重要性は言うまでもないが、加算や交付金による処遇改善に加えて、高齢者介護自体の持続可能性を支えるマクロな視点で専門職の養成・育成も真剣に議論するタイミングなのではないだろうか。

諸外国、特に類似のテーマを先に経験した国を参照することは、自国の俯瞰的な検討に役立つ。もちろん、スウェーデンの高齢者介護も課題が山積している。新型コロナウイルス感染拡大時に高齢者特別住宅は多くの死者を出したが、背景には介護労働の社会的地位の低さ、短時間雇用職員での知識不足等が指摘されている（Johansson. & Sundström 2023）。そこで今、政府が高齢者介護の能力向上を一層促進するようになった面もある。一方現地では、福祉・介護分野での職員採用は課題でありながらも、新型コロナを機に、社会に役立てる安定した仕事として福祉職への関心は若者を含めて高まっているという（SOU2023：31）。こうした動向も含め、グローバルな視点での高齢者介護に関わる研究に引き続き取り組みたい。

<謝辞>

スウェーデンでの調査では、鈴木満先生に多大なご協力を頂きありがとうございました。また快くヒアリングを受け入れて下さった、現地の福祉現場や行政の皆様にもお礼申

上げます。また、中村文香氏 ((社福) 光朔会) には、現地調査および結果分析にご協力を頂きました。なお、本研究は「福祉ガバナンスと介護労働の変容に関する国際比較研究」(科研費基盤B, 16H03711, 研究代表者: 石黒 暢)、および「持続可能なシステムとしての認知症ケアに関する日瑞比較研究」(科研費基盤C, 23K01844, 研究代表者: 山口 幸)の一環で実施したものです。

引用参考文献

- Andersson, Per & Muhrman, Karolina (2022) Swedish vocational adult education in the wake of marketisation. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)* Vol.9, Issue 1, 1-22.
- Byström, E. (2013) *Ett lärorikt arbete? Möjligheter och hinder för undersköterskor att lära och utvecklas i sjukvårdsarbetet*. Linköping University. (avhandling)
- チェリー, アンジェラ未来 (2023) 「スウェーデンの移民ケアワーカーに関する実態調査からの考察」『関西社会福祉研究』9, 29-39.
- 藤田雅子 (2010) 「スウェーデンにおけるソーシャルワーカーの職務と倫理」『東京未来大学研究紀要』No.3, 9-18.
- 保正友子 (2018) 「スウェーデンにおけるソーシャルワーカー養成と医療ソーシャルワーカーの業務」『立正社会福祉研究』19, 97-103.
- Johansson, L. & Sundström, J. (2023) Hållbarheten i svensk äldreomsorg i ljuset av covid-19. *Tidsskrift för omsorgsforskning*, 9(2), 105-115.
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2023a) Rapport 2023. Områdesanalys : Omvårdnad.
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2023b) Rapport 2023. Områdesanalys : Socialt arbete
- 宮本太郎 (2009) 『生活保障』岩波書店 (岩波新書)
- OECD (2020) Who cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly, OELD Health Policy Studies, OECD Publishing.
- 岡沢憲美 (2009) 『スウェーデンの政治』東京大学出版会
- 太田美幸 (2011) 『〈生涯学習社会〉のポリテクス—スウェーデン成人教育の歴史と構造』新評論
- 労働政策研究・研修機構 (2016) 「北欧の公共職業訓練制度と実態」JILPT 資料シリーズ No.176
- Shanks, E. & Lundström, T. (2023) Social workers in private sector employment : The case of Sweden. *Nordic Journal of Social Research*, 14(1), 1-15.
- 齊藤弥生、石黒暢編著 (2018) 『市場化のなかの北欧諸国と日本の介護』大阪大学出版会
- 清水由賀 (2018) 「スウェーデン福祉国家における〈移民〉の包摂—サブナショナル・レベルからの考察—」(早稲田大学大学院社会科学研究所科博士論文)
- Skolverket (2022) Elever och studieresultat i kommunal vuxenutbildning 2021.
- Skolverket (2023) Elever och studieresultat i komvux 2022.
- Socialstyrelsen (2023a) Vård och omsorg för äldre. Lägesrapport 2023.
- Socialstyrelsen (2023b) Registret över legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal och personal med bevis om rätt att använda yrkestiteln undersköterska (HOSP) (<https://www.socialstyrelsen.se/statistik-och-data/register/halso-och-sjukvardspersonal/2023/7/1> 閲覧)
- Socialstyrelsen (2023c) Redovisning av Äldreomsorgslyftet 2022.

- Socionomauktrisation (2022) Ansökningshandlingar för socionomauktrisation.
SOU 2023 : 31 Framtidens yrkeshögskola-stabil, effektiv och hållbar.
- Swärd, Hans & Edebalk, Per Gunnal. Red. (2021) *Socionomutbildningen-då, nu och i framtiden*.
Studentlitteratur.
- Szebehely Marta (1995) *Vardagens organisering. Om vårdbiträden och gamla i hemtjänsten*. Arkiv förlag.
- Tillväxtverket (2018). *Utbildning i yrkessvenska och svenska för företagare : Kartläggning av metoder*.
- Trydegård, Gun-Britt (2013) *Från fattigvård till kundval-den svenska äldreomsorgens framväxt*, In :
Svärds, Hans. et al. Red. "Vägar till välfärd : Ideer, inspiratörer, kontroverser, perspektiv"
Liber.134-153.
- Vårdföretagarna (2023) *Privat Vårdfakta. Fakta och statistik om den privat drivna vård-och omsorgsbranschen*.
- 吉岡洋子 (2020) 「スウェーデンにおける地域での子ども支援に関する研究—スウェーデン教会の福祉事業が生み出す繋がりに着目して—」『北ヨーロッパ研究』16.115-122.
- 吉岡洋子、山口宰 (2022) 「高齢者介護施設における男性職員の就業継続要因～3つの階層におけるフォーカス・グループから」『社会学部紀要』(関西大学) 54(1), 29-46.

—2024.2.8受稿—