

現代中国の社会福祉施設における福祉専門職の職務内容と処遇に関する研究

新潟医療福祉大学社会福祉学科・鈴木未来, 豊田 保

【背景】

改革開放政策の進む中国の福祉サービスは、公的扶助を基本とする集团的で均一なものから、市場原理を取り入れた個別的で多様なものへとその内容が変化してきている。例えば公的扶助と営利活動とが交わりあう地域密着型の福祉サービスの提供が行われることで、そのような提供の場をあらたな就業機会として捉える多様な人材の社会福祉分野への進出が始まりつつある。しかしながら公的な福祉専門職の育成がほとんど行われていないことから、福祉サービスの質の面での地域偏在が生じている。

そこで本研究では、「老年大学」など地域密着型の福祉サービスの提供が先駆的に行われている中国・大連市内の社会福祉施設を対象に、福祉専門職の職務内容と処遇の実態を管理者から聴き取ることにした。大連市で先駆的にサービス提供が行われている理由として、市内に多く存在する国有企業の退職高齢者の生活を支える必要性の高まりや、同じく市内に古くから存在する高等教育機関による専門的な人材育成の機会の多いこと、などが考えられる。

こうした「大連モデル」ともいえる状況も、中央政府が目指す福祉サービスの人材の均質化にいずれは直面することになる。そこで本研究は、地方資源として育成してきた専門職を施設運営においてどのように維持するのか、あるいは専門性をあえて抑えることで幅広い人材を受け入れる福祉産業化の道を歩み始めるのか、現代中国における福祉専門職の将来像を大連市の実態を通じて検討することが目的になる。

【方法】

中国国内の社会福祉施設の経営者に取材（聴き取り）を行った（2014年3月20日実施）。対象施設の選定は、報告者が特別招聘研究員を務める「遼寧対外経貿学院社会福祉研究所」の協力を得た。

・A老年大学（高齢者の生涯学習を目的に大連市の退職高齢者組織が設立した教育機関）

・B養老サービスセンター（日本のサービス付き高齢者向け住宅に相当）

聴き取り項目は以下の三点。①各施設に配置の福祉専門職の種類及び公的資格の有無、②各専門職の雇用形態及び給与体系、③各専門職の養成過程及び施設内におけるキャリアパスの見込み

昨今の日中情勢を考慮し、調査者（報告者）がテーマを事前に対象施設に連絡し、当日は担当者（経営者）が調査者に対して話をする取材（調査ではない）の形式を採用した。

なおこの取材は、報告者が専門社会調査士として登録する一般社団法人社会調査協会の倫理規程に則って実施した。

表1. 取材（聴き取り）対象施設の概況

施設名称	創設年	運営主体	職員数	職員最多年齢層	平均月給
A老年大学	1986年	市政	職員16 教員137	50歳代	1500元
B養老サービスセンター	2002年	完全民営	約150	30歳代	3000元

【結果】

一か所目の施設（A老年大学：学長への取材）では、職員の雇用体系（専門職は非常勤、事務職は常勤職）を確認した上で、特に専門職は非常勤のため勤務時間が限られることから、IT技術を活用したサテライト型の会場設置や上海など他の都市の老年大学との連携による、利用者ニーズへの対応や職員の質の向上を図る構想が明らかにされた。また職員の特徴については、他の職場（主として教職）の退職者（従来は55歳定年が多かった）を期間雇用する、被用者ではないが大学生（30歳以下）を有償ボランティア（月130元）として迎えるなど、すでに一定のキャリアを有する者や他の機関でキャリア形成中の者を職員構成に加えるといった工夫があった。

二か所目の施設（B養老サービスセンター：施設長への取材）では、技術分野の福祉専門職養成機関が大連においてさほど多くないという理由により、地元採用の若年職員が少ないという日本とは異なる状況が明らかになった。したがって養成機関が多い北京や上海からのUターン組を採用する必要があり、職員構成が必然的に高齢化すること、キャリアアップのための有給のOff-JTの推奨、キャリアアップした場合の昇給方法の明確化（例：資格給の設定）や、OJTとしての研修会の実施（週1回）といったキャリアパスの充実を就労条件に盛り込むことが安定経営において必須であることが明らかになった。

【考察】

日本とは異なる福祉専門職に対する処遇が取材できたが、専門職としての社会的認知度は発展途上にあることから、人材の継続的な定着という日本と共通する課題の存在が明らかになった。また日本のEPA協定のような介護専門職の「養成」や「受け入れ」を超える、より高度なレベルでの「交流」が、大連と日本との間では可能かもしれないという知見を得た。

【結論】

現代中国で福祉専門職を捉える場合、その処遇から現状では知識分野と技術分野とに区別する必要がある。前者は産業の発展度に応じた人材確保が各地で可能であるが、後者は全国的な偏在により、地元人材の確保がどこでも可能とは限らない。両分野ごとの専門職化を進めるのか、それとも統合を目指すのかで今後の処遇が異なっていくことが予測される。※本研究は新潟医療福祉大学平成25年度研究奨励金（人文社会系研究費）の助成を受けて実施した。