

日本社会事業大学卒業生全数調査からみた 福祉系大学卒業生のキャリア形成の現状とニーズ、 リカレント教育・生涯学習に果たす大学の役割

～卒業年数別および卒業生ニーズ標的類型別にみた
生涯キャリア形成アプローチの可能性～

大島 巖 ・ 古屋 龍太 ・ 贄川 信幸 ・ 添田 雅宏
北本明日香 ・ 園 環樹 ・ 小佐々典靖 ・ 鴨澤 小織
及川 博文 ・ 鈴木真智子 ・ 高野 悟史

**Career development and its needs with graduates
of social work universities and roles of the universities
for recurrent education and lifelong learning using data
from complete alumni survey with Japan College of Social
Work: Possibilities of career development approaches
analyzed by postgraduate years and types
of needs targets with the graduates**

Oshima I ・ Furuya R ・ Niekawa N ・ Soeda M ・ Kitamoto A ・ Sono T
Kosaza N ・ Kamoza S ・ Oikawa H ・ Suzuki M ・ Takano S

Abstract: The social work society in Japan needs to develop effective and appropriate guidelines of lifelong career development for cultivating competent and high-qualified social workers. Social work universities have started to consider the roles for recurrent education associated with the career development. This study aims to demonstrate current situations of career development and its needs with graduates of Japan College of Social Work (JCSW), and to discuss the roles of social work universities using complete alumni survey of JCSW, which has the mission of educating leading social workers in Japan. Subjects were all of 4,835 members whose addresses were listed in the alumni register, and we analyzed data of 2,160 respondents (45%) of a mail survey using self-completed questionnaire. We found many respondents who had been considering their own career development, and achieving it to some extent. We also found roles and expectations with recurrent education of the university to make them more competent and well-qualified. Strategies against them to build partnerships between practice fields and the university, and to contribute to the development of the social workers in the fields, including collaborations of research, education and technical supports with evidence-based practices were discussed.

Key words: career development of social workers, needs for career development, recurrent education, roles of schools of social workers, social work education for evidence-based practices

抄録: 資質が高く力量あるソーシャルワーカー (SWer) の生涯キャリア形成支援指針が求められ、福祉系大学の SWer リカレント教育に果たす役割が検討されている。本研究は、指導的 SWer を育成する使命をもつ日本社会事業大学卒業者の全数調査から、彼らのキャリア形成状況とそのニーズを卒後年数別および卒業生の標的類型別に明らかにする。対象者は同窓会名簿に連絡先の記載がある 4835 名全数であり、郵送による自記式調査で 2160 名 (45%) の回答を得た。対象者はより良いキャリア形成を志向する者が多く、またそれをある程度実現している。しかしより資質が高く力量ある SWer となるためのリカレント教育に福祉系大学が果たすべき役割が少なからずある。科学的根拠に基づく実践 (EBP) の教育・研究・実践支援を含めて、福祉系大学は実践現場とパートナーシップを構築し、SWer の生涯キャリア形成に貢献する必要がある。

キーワード: ソーシャルワーカーのキャリア形成、キャリア形成ニーズ、リカレント教育、福祉系大学の役割、科学的根拠に基づく実践 (EBP) の教育

I. はじめに

近年、社会の激しい変化に伴って、これまでの社会福祉アプローチでは対応できない多様な社会問題・福祉問題が拡大し、多くの問題が解決されないままに残されている。新しい「貧困」、ニート・ひきこもり、児童・高齢者・障害者虐待、少子高齢化の進行、進まない長期入院者の地域移行の課題などである。これら複雑・困難な諸問題に対して、有効な解決策を、利用者ごとに、あるいは社会的・地域的に適切かつ明確に提示し、解決できる資質が高く力量あるソーシャルワーカー (以下 SWer) が今日求められている (日本学術会議社会福祉・社会保障研究連絡委員会 2003)。さらに世界的には、科学的根拠に基づく有効なソーシャルワーク実践が求められており、そのような資質をもつ SWer を育成するための教育プログラムが検討されている (Edmond ら、2006; Howard ら、2003; NASW、2010)。これに対して日本の福祉系大学の連合組織である日本社会福祉教育学校連盟は、資質の高い社会福祉人材を育成するためにコアカリキュラムを設定して、会員校の教育水準向上のに向けた役割を果たそうとしている (日本社会福祉教育学校連盟 2011)。

一方、上記の諸問題に対応できる力量があり資質の高い SWer は、福祉系大学在学中だけでは育成できない。卒業後も福祉系大学による大学院教育などのリカレント教育や、職場や専門職団体などによる現任教育などの継続教育、生涯教育が体系的に提供される必要がある。これに対して、社会福祉士の全国職能団体である日本社会福祉士会が中心となり、認定社会福祉士や認定上級社会福祉士の資格を制度化し、その教育体制を整備している (日本社会福祉士会 2011; 橋本正明 2011)。この教育・研修システムに対して、福祉系大学も積極的に関与して行くことが求められている。

しかし力量ある SWer の育成方法を検討するのに必要な日本の SWer のキャリア形成過程は

これまで十分に明らかにされていない。さらには、歴史の浅い日本の福祉系大学の専門SWer教育においては、資質の高い福祉人材を育成するに相応しい、実践現場のニーズを踏まえてリカレント教育の内容や教育方法、生涯学習支援体制に関する指針は未だ定式化されていない(日本学術会議社会学委員会社会福祉学分会 2008)。

日本社会事業大学 (Japan College of Social Work) は、英語名称において日本で唯一ソーシャルワークを名乗る大学として、社会福祉学部に加えて、大学院社会福祉学研究科 (研究大学院)、福祉マネジメント研究科 (専門職大学院)、通信教育科を設けている。福祉実践に関わるSWerが生涯にわたって資質向上をはかることができる教育体制を整えて来た。このような四年制福祉系大学における卒業生のキャリア形成の状況と、継続教育に対するニーズはどのようなものであるのか。

本研究では指導的社会福祉従事者を育成する使命をもつ日本社会事業大学学部卒業生の全数調査から、卒業生のキャリア形成状況とそのニーズを、卒後年数別および卒業生の類型別に明らかにすることを目的にする。併せて、高い専門性を持つソーシャルワーカーに重要と考えられる福祉プログラム評価教育や科学的根拠に基づく実践 (EBP; Evidence-Based Practices) に関するリカレント教育へのニーズを把握し、これからの福祉系大学卒業生のキャリア形成に必要な要素を検討する。これらの分析により、キャリア形成に果たす福祉系大学の役割やリカレント教育のあり方、SWerの生涯学習に資する教育の拡充と教育内容の改善に示唆を得たいと考える。

II. 方法

1. 対象者と調査プロセス

対象者は、日本社会事業大学 (以下、社大) の社会福祉学部および本科の卒業者のうち、社大同窓会名簿に連絡先の記載がある4,835名全数である。郵送による自記式調査を実施し、2,160名の回答を得た (回収率44.7%)。調査期間は2012年1月から同年4月である。なお本調査は社大同窓会と共同事業として実施し、希望のある同窓生にはキャリア形成に関わる情報提供をすることを明記して調査依頼を行った。

2. 調査内容と分析方法

調査内容は、卒業後から現在に至るまでのキャリア形成状況、キャリア形成に対する関心やそれに必要な教育・研修、研究機会、福祉系大学への期待である。また、科学的根拠に基づく実践 (EBP) や福祉プログラム評価に対する認識、関心や期待、関連する教育・研修・研究機会への関心や期待についても把握した。

分析は、卒後年数によって5群 (5年未満、5年～10年、10～20年、20～30年、30年～) に分けて、卒後年数別のキャリア形成状況とニーズの特徴を分析した。また卒業生のキャリア形成ニーズは、卒業生の標的類型 (types of targets) ごとに異なる特徴があることが明らかになった。そこで卒後年数 (「卒後10年未満」「卒後10年以上」) に加えて、「卒後20年未満で育休

に関わる離転職あり（産育休・離転職あり）」、「現在、教育・研修・SV業務に従事」、「主な勤務領域が＜保健医療福祉＞（主な領域＝保健医療福祉）」、「より良いキャリア形成を考慮」、「EBP関心度＝高い（高EBP関心）」という類型ごとに、キャリア形成状況とそのニーズを検討した。

なお「高EBP関心」は、EBPプログラムや福祉プログラム評価に対する認識や関心、教育・研修・研究機会への関心や期待を4件法で尋ねた6項目を加算するリッカート尺度（EBP関心度尺度）を用いて、上位3分位に属する者とした。EBP関心度尺度については、6項目を高得点が高い関心を表すように得点を変換した上で（例：「大いに役立つ（4点）」「ある程度役立つ（3点）」「わからない（2点）」「役立つか疑問（1点）」）、各項目得点を単純加算した。EBP関心度尺度得点が算出されたケース数は1745であり、平均値は14.2、中央値は14.0、標準偏差は4.3、最小値6、最大値24、33パーセンタイル値12、67パーセンタイル値16であった。因子分析（主成分分析）では1因子のみが抽出され、Cronbach $\alpha = 0.85$ であり内的一貫性の高い一次元尺度と判断された。分析にはSPSS 17を使用した。

3. 倫理的配慮

本研究は、日本社会事業大学研究倫理委員会の承認（2011.12）を得て実施した。調査票に同封した書面にて調査趣旨を示し、公表に際しては個人名が特定されない形で行うことを説明した。調査票の返信により本調査に対する同意が得られたものとした。

Ⅲ. 結果

1. 対象者の概要

対象者の性別は女性が67.1%であり、年齢は20歳代14.4%、30歳代18.0%、40歳代16.4%、50歳代16.4%、60歳代18.3%、70歳以上12.3%であった。また卒業した課程は、本科が7.9%、社会福祉学部91.7%である。卒業年数については、10年未満19.1%、10-20年未満17.3%、20-30年未満16.8%、30年以上42.6%だった。現在有する資格は、社会福祉主事(53.0%)、社会福祉士(47.9%)、教諭(31.1%)、保育士(20.4%)、介護支援専門員(19.5%)の順に多い。

2. 卒業後から現在までのキャリア形成状況

現在までのキャリア形成状況を卒業年数別に示したのが表1である。

まず卒業時と現在の業務内容を比較する。卒業時には、「ソーシャルワーク（SW）業務」が全体で44.7%、介護などの「SW以外の対人援助業務」が24.5%と多い。ただし卒業年数の長い過去の卒業生ほど「SW以外の対人援助業務」の割合は低い。一方現在の業務内容については、「SW業務」「SW以外の対人援助業務」が卒業年数の推移に伴って少なくなる。これに対して、「教育・研修・SV業務」や「管理・運営業務」「研究・評価・業務改善業務」が増加する。現在の業種等では、「社会福祉施設・事業所（公益法人等）」と「公務員」が多い。

「職業等なし」は全体で21.7%ある。卒業年数別には「5-10年」で11.8%に増加し「20-30年」

表1 学部卒業生の現在の職業状況、キャリア形成状況

		学部卒後年数												合計		
		5年未満		5-10年		10-20年		20-30年		30年以上		不明				
		人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	
卒業時の業務内容	ソーシャルワーク(SW)業務	87	45.1	94	42.7	174	46.6	139	38.4	431	46.8	40	43.5	965	44.7	
	SW以外の対人援助業務	63	32.6	79	35.9	131	35.1	96	26.5	145	15.8	16	17.4	530	24.5	
	教育・研修・SV業務	18	9.3	20	9.1	23	6.2	51	14.1	265	28.8	16	17.4	393	18.2	
	研究・評価・業務改善業務	2	1.0	2	0.9	3	0.8	8	2.2	28	3.0	2	2.2	45	2.1	
	管理・運営業務	3	1.6	10	4.5	15	4.0	13	3.6	107	11.6	4	4.3	152	7.0	
	他業務	80	41.5	74	33.6	114	30.6	156	43.1	347	37.7	27	29.3	798	36.9	
	職業等なし	5	2.6	5	2.3	9	2.4	10	2.8	18	2.0	6	6.5	53	2.5	
	合計	93	48.2	115	52.3	172	46.1	127	35.1	176	19.1	36	39.1	719	33.3	
現在の業務内容	SW以外の対人援助業務	60	31.1	34	15.5	76	20.4	61	16.9	67	7.3	16	17.4	314	14.5	
	教育・研修・SV業務	19	9.8	29	13.2	54	14.5	99	27.3	188	20.4	23	25.0	412	19.1	
	研究・評価・業務改善業務	4	2.1	1	0.5	11	2.9	17	4.7	20	2.2	3	3.3	56	2.6	
	管理・運営業務	3	1.6	13	5.9	30	8.0	55	15.2	154	16.7	13	14.1	268	12.4	
	他業務	75	38.9	71	32.3	128	34.3	141	39.0	186	20.2	26	28.3	627	29.0	
	職業等なし	8	4.1	28	12.7	38	10.2	23	6.4	306	33.3	10	10.9	413	19.1	
	合計	93	48.2	115	52.3	172	46.1	127	35.1	176	19.1	36	39.1	719	33.3	
	合計	137	100.0	176	100.0	267	100.0	251	100.0	499	100.0	67	100.0	1397	100.0	
現在の業種等	社会福祉施設・事業所(公益法人等)	68	35.2	65	29.5	117	31.4	101	27.9	158	17.2	28	30.4	537	24.9	
	医療機関	15	7.8	28	12.7	40	10.7	20	5.5	15	1.6	9	9.8	127	5.9	
	公務員	59	30.6	46	20.9	95	25.5	104	28.7	141	15.3	13	14.1	458	21.2	
	社会福祉協議会	8	4.1	20	9.1	20	5.4	21	5.8	17	1.8	0	0.0	86	4.0	
	福祉団体	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	1.4	9	1.0	2	2.2	16	0.7	
	福祉関連企業	12	6.2	4	1.8	8	2.1	5	1.4	6	0.7	2	2.2	37	1.7	
	その他企業(一般企業)	11	5.7	13	5.9	18	4.8	15	4.1	15	1.6	7	7.6	79	3.7	
	教育研究機関	1	0.5	3	1.4	8	2.1	14	3.9	55	6.0	3	3.3	84	3.9	
	大学院	2	1.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	0.2	0	0.0	4	0.2	
	その他	8	4.1	15	6.8	21	5.6	47	13.0	103	11.2	8	8.7	202	9.4	
	職業等なし	7	3.6	26	11.8	42	11.3	25	6.9	357	38.8	12	13.0	469	21.7	
	無回答	2	1.0	0	0.0	4	1.1	5	1.4	42	4.6	8	8.7	61	2.8	
	合計	41	21.2	23	10.5	24	6.4	37	10.2	54	5.9	12	13.0	191	8.8	
	福祉職としての勤務年数	1年未満	72	37.3	16	7.3	21	5.6	12	3.3	36	3.9	5	5.4	162	7.5
		3-5年未満	56	29.0	47	21.4	26	7.0	16	4.4	42	4.6	11	12.0	198	9.2
		5-10年未満	5	2.6	113	51.4	97	26.0	46	12.7	52	5.7	13	14.1	326	15.1
		10-20年未満	0	0.0	4	1.8	179	48.0	79	21.8	73	7.9	17	18.5	352	16.3
20年以上		1	0.5	1	0.5	2	0.5	126	34.8	468	50.9	15	16.3	613	28.4	
無回答		18	9.3	16	7.3	24	6.4	46	12.7	195	21.2	19	20.7	318	14.7	
合計		11	5.7	118	53.6	200	53.6	210	58.0	345	37.5	76	82.6	960	44.4	
卒後継続勤務	継続勤務	178	92.2	75	34.1	130	34.9	124	34.3	288	31.3	0	0.0	795	36.8	
	現在職業なし	4	2.1	25	11.4	41	11.0	24	6.6	285	31.0	12	13.0	391	18.1	
	全体	193	100.0	220	100.0	373	100.0	362	100.0	920	100.0	92	100.0	2160	100.0	
産休・育休(女性)	産・育休離職なし	131	95.6	127	72.2	149	55.8	127	50.6	334	66.9	45	67.2	913	65.4	
	産・育休離職後、現在常勤	3	2.2	21	11.9	59	22.1	61	24.3	49	9.8	12	17.9	205	14.7	
	産・育休離職後、現在パート	0	0.0	9	5.1	31	11.6	46	18.3	47	9.4	7	10.4	140	10.0	
	産・育休離職後、現在無職	2	1.5	19	10.8	23	8.6	15	6.0	61	12.2	2	3.0	122	8.7	
	産・育休離職、現在不明	1	0.7	0	0.0	5	1.9	2	0.8	8	1.6	1	1.5	17	1.2	
	合計	137	100.0	176	100.0	267	100.0	251	100.0	499	100.0	67	100.0	1397	100.0	

表2 学部卒業生のキャリア形成に対する満足度、キャリア形成意向

		学部卒後年数												合計	
		5年未満		5-10年		10-20年		20-30年		30年以上		不明			
		人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
キャリア形成の状況に対する満足度	満足	30	15.5	37	16.8	45	12.1	42	11.6	146	15.9	11	12.0	311	14.4
	どちらかという満足	62	32.1	84	38.2	133	35.7	125	34.5	282	30.7	25	27.2	711	32.9
	どちらかという不満	17	8.8	19	8.6	33	8.8	39	10.8	70	7.6	8	8.7	186	8.6
	不満	6	3.1	5	2.3	8	2.1	4	1.1	15	1.6	2	2.2	40	1.9
	無回答	2	1.0	5	2.3	5	1.3	8	2.2	108	11.7	13	14.1	141	6.5
自分のキャリアをより良いものにしたと考えたことがあるか	よく考える	59	30.6	53	24.1	89	23.9	77	21.3	162	17.6	23	25.0	463	21.4
	ときどき考える	91	47.2	138	62.7	201	53.9	195	53.9	291	31.6	38	41.3	951	44.2
	あまり考えない	38	19.7	24	10.9	65	17.4	73	20.2	209	22.7	17	18.5	426	19.7
	まったく考えない	4	2.1	4	1.8	10	2.7	10	2.8	38	4.1	2	2.2	68	3.1
	無回答	1	0.5	1	0.5	8	2.1	7	1.9	220	23.9	12	13.0	249	11.5
合計	193	100.0	220	100.0	373	100.0	362	100.0	920	100.0	92	100.0	2160	100.0	

で一旦減少する。「30年以上」では38.8%まで増加する。表下部には、対応して女性の「産休・育休」状況を示した。

「福祉職としての勤務年数」は卒後年数と強い相関がある。卒後年数に対応する「福祉職勤務年数」は、各卒後年数区分ごとにほぼ50%を占めている。一方現在職の「継続勤務」を捉えると、「5年未満」は92.2%だがそれ以降は30%台になる。

3. キャリア形成状況に対する満足度・意識

表2の通り、キャリア形成に対する満足度は、「満足」が14.4%、「どちらかと言えば満足」が32.9%で、合わせて半数未満の47.3%が「満足」と回答した。卒後年数別には、「5-10年」が55.0%が「満足」でありやや多い。より良いキャリア形成への考慮(キャリア形成意向)に

ついては、「良く考える」が21.4%、「ときどき考える」が44.2%で、65.6%が「考える」と回答していた。卒後年数別には、「5-10年」が86.8%で他の年代を引き離して多い。

4. 卒業生の標的類型別、キャリア形成状況とニーズ

表3には、キャリア形成に特別なニーズをもつ集団としてキャリア形成ニーズの標的類型ごとに、卒業生のキャリア形成意向の状況を示した。

「卒後10年以上」を除いて、「卒後10年未満」「産育休・離転職あり/卒後20年未満」など6つの標的類型においても、より良いキャリア形成を「考える」とするものが、全体値65.6%に比較して、10%程度以上多かった。

表4には、標的類型別にキャリア形成状況を示した。まず全般的に見たキャリア形成の状況について、全体割合の多いもの順に示すと、「転職の経験がある」が32.7%で最も多く、次いで「入所施設・通所施設・地域事業所などいくつかの領域の仕事を経験した」が28.1%だった。これに対して、「転職の経験はない(同じ職場でキャリア形成)」は25.3%である。卒後年数の類型を除いて、キャリア形成に特別なニーズをもつ5つの標的類型とも、「転職」や「いくつかの領域の仕事を経験」の経験を多く持つ。一方「教育・研修・SV業務に従事」を除いて、「転職の経験はない」は同程度(25%前後)以下であった。

「あなたの経験を買われて転職」は10.8%ある。「教育・研修・SV業務に従事」「主な領域＝保健医療福祉」の類型において、その割合が18%程度と比較的高い。

「キャリアを向上させることを目的に転職」は全体で8.7%ある。「産育休・離転職あり/卒後20年未満」「主な領域＝保健医療福祉」の標的類型でその割合が17%程度を占める。

「キャリア向上を目的に大学院や大学に入学したことがある」は全体で5.3%だった。「教育・研修・SV業務に従事」「高EBP関心」「より良いキャリア形成考慮」の類型でその割合が比較的高い(7-10%)。

次にキャリア形成に関わる研修会や教育・研究機会について検討する。

全体割合の高いもの順に示すと、「成年後見、虐待防止、ホームレス支援などの専門領域の講習会受講」が16.7%で多く、次いで「介護支援専門員実務研修受講の経験」14.7%であった。これらは、卒後年数の類型を除いて、5つの標的類型ともに比較的高い。

「学会・協会大会などで研究発表を行った経験」(全体で12.9%)、「福祉系大学が行う実践研究に関する研修・講習会を受講した経験」(同7.0%)、「福祉系大学が行う実践能力向上のための研修・講習会を受講」(同5.6%)については、共通して、「教育・研修・SV業務に従事」「主な領域＝保健医療福祉」「高EBP関心」の類型で、選択される割合が高い。

表5には、卒業生のキャリア形成に対する意向・ニーズを示した。

まず、キャリア形成をより良くするために必要なことについて、全体割合の多いもの順に示すと、「職場の研修機会の充実」(同28.8%)、「職場内での適切なスーパービジョン」(同26.2%)、「職場(上司・同僚)の理解」(同24.1%)と職場環境のことがまず指摘され、次に「家族の理解」(同18.0%)が挙げられる。職場環境については、「卒後10年未満」の類型で多く指摘される。また「家族の理解」は「産育休・離転職あり/卒後20年未満」の類型で特に多い。

表3 キャリア形成類型別、卒業生のキャリア形成意向

		卒業年数		育休離職あり・卒業後20年未満	教育・研修・SV業務に従事	主な勤務領域が「保健医療福祉」	より良いキャリア形成を考慮	EBP関心度=高い	全体	
		10年未満	10年以上						人	%
自分のキャリアをより良いものにとしようと考えたことがあるか	よく考える	27.1	19.8	22.8	28.4	28.7	32.7	37.5	463	21.4
	ときどき考える	55.4	41.5	56.1	45.9	49.7	67.3	47.5	954	44.2
	あまり考えない	15.0	21.0	16.7	20.6	12.2	-	11.8	426	19.7
	まったく考えない	1.9	3.5	1.7	2.4	0.6	-	0.9	68	3.1
	全体%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	類型別の人数	413	1655	180	412	181	1417	522	2160	

表4 キャリア形成類型別、卒業生のキャリア形成の状況

		卒業年数		育休離職あり・卒業後20年未満	教育・研修・SV業務に従事	主な勤務領域が「保健医療福祉」	より良いキャリア形成を考慮	EBP関心度=高い	全体	
		10年未満	10年以上						人	%
キャリア形成の状況	転職の経験がある	26.6	34.1	42.2	38.6	48.6	37.0	38.8	706	32.7
	入施設・通所施設・地域事業所などいくつかの領域の仕事を経験した	18.9	30.8	34.4	33.3	40.3	30.4	31.7	608	28.1
	転職の経験はない(同じ職場でキャリア形成)	36.3	23.1	13.3	31.1	18.2	26.5	27.2	546	25.3
	結婚・育児のために転職・離職したことがある(同じ職場での復職予定なし)	8.2	17.9	59.4	9.2	17.1	16.9	14.7	344	15.9
	あなたの経験を買われて、頼まれて転職	2.7	12.7	2.8	18.2	18.8	10.9	13.9	234	10.8
	結婚・育児のために休職・離職した経験(同じ職場で復職・復職予定)	5.8	9.6	48.3	10.2	10.5	10.0	11.6	192	8.9
	キャリアを向上させることを目的に転職	14.8	7.0	17.2	11.2	17.1	11.1	13.8	188	8.7
	キャリア向上を目的に大学院や大学に入学したことがある	6.1	5.1	5.0	10.4	6.6	7.0	9.6	115	5.3
	その他のキャリア形成の経験がある	1.9	3.3	1.1	3.9	1.7	3.7	3.8	63	2.9
	就職したことない(家事手伝・専業主婦等を含む)	1.2	0.4	0.6	0.0	0.0	0.5	0.4	13	0.6
以上のうち、当てはまるものがない	17.7	11.9	0.0	8.3	5.0	10.2	9.2	280	13.0	
キャリア形成に関わる研修会や教育・研究機会	成年後見、虐待防止、ホームレス支援などの専門領域の講習会受講	17.7	16.8	19.4	23.8	34.8	20.6	28.8	361	16.7
	介護支援専門員実務研修受講の経験	6.1	16.8	28.9	20.1	32.6	17.7	21.6	317	14.7
	学会・協会大会などで研究発表を行った経験	3.6	15.2	5.6	27.7	33.1	14.7	19.7	278	12.9
	福祉系大学が行う実践研究に関する研修・講習会を受講した経験	6.5	7.0	5.0	13.1	11.6	8.6	12.3	152	7.0
	専門誌において研究報告、実践報告を行う	1.2	8.1	0.6	16.5	9.9	7.6	10.0	150	6.9
	介護支援専門員専門研修Ⅰ及びⅡの受講	1.5	7.6	12.2	10.0	13.8	7.5	8.7	137	6.3
	スーパーバイザーから、一定期間、スーパービジョンを受けた経験	3.6	6.1	5.0	8.7	19.9	6.1	8.2	121	5.6
	福祉系大学が行う実践能力向上のための研修・講習会を受講	5.3	5.6	2.8	11.7	11.0	6.7	11.2	120	5.6
	介護技術講習の受講の経験	4.8	5.0	5.6	6.3	4.4	6.2	6.0	107	5.0
	社会福祉士会等が実施する実習指導者講習会の受講	3.6	5.1	7.8	10.2	11.6	6.2	8.7	104	4.8
	社会福祉士会等が実施するスーパーバイザー養成研修の受講	1.2	3.7	3.3	5.6	9.9	3.7	4.7	68	3.1
	その他	4.6	6.3	5.6	8.3	6.6	6.9	8.0	132	6.1
以上に、該当するものはない	55.4	43.9	42.8	31.6	22.7	41.8	32.8	990	45.8	
	全体%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	類型別の人数	413	1655	180	412	181	1417	522	2160	

表5 キャリア形成類型別、卒業生のキャリア形成に対する意向・ニーズ

		卒業年数		育休離職 職ア辞卒 後20年未 満	教育・研修 SV業務に 従事	主な勤務領 域が保健 医療福祉	より良い キャリア 形成を考 慮	EBP関心 度=高い	全体	
		10年未満	10年以上						人	%
キャリア形成をより 良くするために必 要なこと	職場の研修機会の充実	33.9	27.9	26.7	27.9	26.0	29.6	27.9	621	28.8
	職場内での適切なスーパービジョン	41.4	22.6	29.4	25.2	28.7	29.1	32.2	565	26.2
	職場(上司・同僚)の理解	32.7	22.0	29.4	22.8	31.5	26.9	29.2	520	24.1
	家族の理解	11.4	19.7	38.3	18.0	19.3	20.6	19.0	389	18.0
	年間所得のアップ	22.8	10.3	18.9	13.3	11.0	16.5	16.1	279	12.9
	休日のセミナー開催	13.6	10.8	5.0	16.5	12.7	13.1	13.6	239	11.1
	通信教育の充実	10.4	10.9	12.8	9.0	12.2	12.5	13.4	231	10.7
	保育施設・夜間保育などの子育て支援態 勢	15.3	7.3	32.2	7.5	11.0	9.5	10.9	194	9.0
	夜間・週末のリカレント講座開講	10.4	8.4	5.6	12.1	12.2	10.6	13.9	190	8.8
	夜間休日の大学院講座開講	5.6	8.3	5.0	11.9	13.3	10.0	13.6	165	7.6
	通信制大学院の開設	3.1	7.8	5.6	10.2	7.7	8.4	11.8	147	6.8
	インターネットを活用したe-ランニン グ	4.8	7.1	7.2	6.6	7.2	8.5	9.8	143	6.6
	遠隔地での出張講座	3.1	5.6	5.0	8.3	5.0	6.0	6.0	109	5.0
	教育訓練給付制度等の活用	6.5	4.5	3.9	4.9	6.6	6.2	6.3	108	5.0
その他	3.4	4.4	2.8	6.1	4.4	4.4	3.8	91	4.2	
以上に当てはまるものはない	5.6	14.0	2.8	8.7	8.3	7.6	4.0	261	12.1	
社大が提供する キャリア形成教育 プログラムの中で 関心のある取り組 み	リカレント講座	44.8	36.5	42.8	46.8	50.3	46.9	63.6	826	38.2
	通信教育科	23.5	22.4	27.2	25.0	22.7	26.7	29.7	483	22.4
	専門職大学院	25.9	19.7	31.1	23.3	32.0	26.4	38.6	453	21.0
	研究大学院	14.3	15.3	14.4	22.6	23.8	19.1	30.6	330	15.3
	学内学会(日社大・社会福祉学会)	12.8	10.0	6.1	16.5	11.0	12.1	17.9	226	10.5
	ホームカミングデイ	11.9	4.8	11.1	7.3	6.6	7.5	10.3	133	6.2
	その他	1.5	2.7	1.1	4.1	2.8	2.3	2.0	53	2.5
	以上のうち関心のあるものはない	21.8	29.4	23.9	19.9	18.8	20.6	6.3	602	27.9
	卒業生キャリア形 成の取り組みがめ ざすものうち特 に関心あるもの	専門的知識の習得	63.2	41.1	55.6	52.9	58.0	53.0	64.9	979
専門的技術の習得	61.3	38.7	48.3	49.0	57.5	50.1	64.3	930	43.1	
スーパーバイザーとしての 能力の習得	24.9	26.6	24.4	43.2	39.8	31.8	42.9	566	26.2	
資格の取得	33.2	21.2	27.2	25.5	26.0	27.7	31.5	505	23.4	
経営・管理能力の習得	16.9	21.7	13.3	29.1	22.7	24.6	28.6	444	20.6	
実践的研究能力の習得	15.5	20.4	16.7	30.8	29.8	23.0	34.4	416	19.3	
実践プログラム改善・向上の ためのアプローチ法の習得	14.8	14.7	12.8	23.8	18.8	18.1	30.1	317	14.7	
子育て後の職場復帰のための 知識・技能の習得	18.9	9.1	36.1	7.0	10.5	12.6	13.4	247	11.4	
これまでと異なる進路の模索	10.7	6.9	7.8	6.8	4.4	9.2	7.6	165	7.6	
その他	0.5	1.2	0.0	1.2	2.2	1.0	1.1	23	1.1	
以上のうち当てはまるものはない	3.9	13.3	4.4	7.8	6.6	6.2	1.4	244	11.3	
EBPへの関心	高関心	39.0	22.3	31.1	35.0	33.1	33.1	-	552	25.6
	中間心	34.1	24.4	37.2	31.3	34.8	31.2	-	562	26.0
	低関心	18.6	32.1	25.6	22.6	22.1	23.4	-	629	29.1
福祉実践家を対象に したEBPの研修会、 技術講習会などへの 関心	大いに関心がある	10.4	8.3	9.4	13.8	13.8	11.1	29.0	189	8.8
	ある程度関心がある	54.5	35.8	50.0	46.6	50.8	48.1	69.2	851	39.4
	あまり関心がない	23.5	27.6	26.1	25.5	20.4	24.7	1.8	568	26.3
	まったく関心がない	5.3	9.7	8.9	3.9	5.5	5.8	0.0	191	8.8
福祉プログラム評 価履修コースへの 関心	大いに関心がある	5.3	5.1	5.0	9.7	6.1	6.5	17.9	111	5.1
	ある程度関心がある	47.7	30.2	41.7	41.5	47.5	41.9	73.6	725	33.6
	あまり関心がない	34.1	35.5	37.8	35.0	30.4	34.4	8.2	750	34.7
	まったく関心がない	6.1	10.7	9.4	5.1	7.2	6.6	0.0	213	9.9
	全体%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	類型別の人数	413	1655	180	412	181	1417	522	2160	

「夜間・週末のリカレント講座開講」「夜間休日の大学院講座開講」「通信制大学院の開設」「インターネットを活用したe-ランニング」など学びやすい教育・研修の機会提供は、「より良いキャリア形成考慮」「卒後10年以上」の類型の人たちに多く選ばれている。

次に、社大が提供するキャリア形成教育プログラムの中で関心のある取り組みについては、「リカレント講座」(同38.2%)、「通信教育科」(同22.4%)、「専門職大学院」(同21.0%)、「研究大学院」(同15.3%)の順に多い。「リカレント講座」と「専門職大学院」については、「卒後10年未満」「産育休・離転職あり/卒後20年未満」「主な領域＝保健医療福祉」「より良いキャリア形成考慮」「高EBP関心」の各標的類型で高い割合を示した。「研究大学院」は、「主な領域＝保健医療福祉」「より良いキャリア形成考慮」「高EBP関心」の各類型で多い。

さらに、「卒業生キャリア形成の取り組みがめざすものうち特に関心あるもの」については、「専門的知識の習得」(同45.3%)、「専門的技術の習得」(同43.1%)という一般的な関心が高い。これは「卒後10年以上」の類型を除いていずれも高い。「実践的研究能力の習得」(同19.3%)、「実践プログラム改善・向上のためのアプローチ法の習得」(同14.7%)については、「教育・研修・SV業務に従事」「主な領域＝保健医療福祉」「より良いキャリア形成考慮」「高EBP関心」の各類型で選択率が高い。

「EBPへの関心」「福祉実践家を対象にしたEBPの研修会、技術講習会などへの関心」「福祉プログラム評価履修コースへの関心」はいずれも、卒後10年以上を除くすべての類型で高い関心が示されていた。

IV. 考察

1. 社大卒業生のキャリア形成状況の特徴

社大卒業生は、より良いキャリア形成を考慮する者が「ときどき考える」を含めて65.6%を占め、一方で、キャリア形成状況については半数程度が「満足」と回答している。実際に、卒業時に比べて「SW業務」「SW以外の対人援助業務」などの直接援助業務に加えて、「教育・研修・SV業務」や「管理・運営業務」「研究・評価・業務改善業務」が増えている。確実にその業務の幅が広がり一定のキャリア形成をしていることが明らかになった。また福祉職の勤務経験を継続する者が多く、卒後就職した勤務先に継続勤務する者は卒後5年目以降は約3割である。

このような中、キャリア形成のために「専門的知識の習得」や「専門的技術の習得」に関心を持ち、「リカレント講座」や「通信教育科」で学び、「夜間・週末のリカレント講座開講」「夜間休日の大学院講座開講」「通信制大学院の開設」「インターネットを活用したe-ランニング」など学びやすい教育・研修の機会提供を求める者が多い。

しかし一方で、「研究大学院」や「専門職大学院」で学び、「スーパーバイザーとしての能力の習得」や「経営・管理能力の習得」「実践的研究能力の習得」「実践プログラム改善・向上のためのアプローチ法の習得」を積極的に求める者は比較的限られている。

無理のない範囲での教育・研修の機会提供を求め、一定のキャリア形成を望む者が多い中で、より積極的にキャリア形成を志向する人たちが埋没することがないよう、積極的で戦略的なり

カレント教育、生涯学習の機会を提供する取り組みを進めて行く必要があるだろう。

2. キャリア形成に特別なニーズをもつ標的類型の特徴

積極的で戦略的なリカレント教育、生涯学習の機会を提供する取り組みのためには、キャリア形成に特別なニーズをもつ集団を標的類型として特定し、そのキャリア形成状況とニーズに即して対応方針を考慮することが求められる。

本研究では、キャリア形成に特別なニーズをもつ標的類型として、卒後年数（特に「卒後10年未満」、中でも「卒後5-10年未満」）、「産育休・離転職あり/卒後20年未満」「教育・研修・SV業務に従事」「主な領域＝保健医療福祉」「より良いキャリア形成考慮」「高EBP関心」の標的類型が同定された。

このうち、「卒後10年未満」、中でも「卒後5-10年未満」の層は、より良いキャリア形成への志向性も高く、学びの動機付けも強い。職場における研修機会、スーパービジョンの機会を望むとともに、「専門的知識の習得」や「専門的技術の習得」に関心を持ち、同時にEBPや福祉プログラム評価も積極的に学ぼうとする姿勢を有している。さらには、「リカレント講座」や「専門職大学院」で学ぶ関心も持っている。一方で、キャリア形成をより良くするために必要なこととして、「職場（上司・同僚）の理解」「年間所得のアップ」が他の類型よりも重要と指摘しており、現実的な環境整備の必要性が示唆される。

次に、女性で卒後年数が「5-10年未満」「10-20年未満」の層には、「産育休・離転職あり/卒後20年未満」の標的類型がある。この類型は、より良いキャリア形成を考慮する者が78.9%を占め、実際に産休・育休後に復職し、常勤またはパートタイムで働く者が少なからずいる。産休・育休後に「子育て後の職場復帰のための知識・技能の習得」を望むとともに、「保育施設・夜間保育などの子育て支援態勢」や「家族の理解」を求めている。「リカレント講座」や「専門職大学院」で学ぶ関心をもつ者が多く、「資格の取得」を希望する者も多い。産休・育休期間中に、学びを継続できる機会を提供することが必要であろう。

これら2類型は、比較的卒後年数が短い層であったが、福祉職としての経験を積み、さらにキャリア形成意識の高い人たちとして、「教育・研修・SV業務に従事」と「主な領域＝保健医療福祉」の類型がある。これらの類型では、「転職の経験」が少なからずあり、「あなたの経験を買われて転職」の経験も有している。一方で、「教育・研修・SV業務に従事」の類型では、「転職の経験はない」者も31.1%あり、自職場でキャリア形成する者が含まれている。これらの類型では、「スーパーバイザーとしての能力の習得実践的研究能力の習得」や「実践的研究能力の習得」「実践プログラム改善・向上のためのアプローチ法の習得」が志向されており、「教育・研修・SV業務に従事」では「経営・管理能力の習得」も必要とされている。「リカレント講座」のみならず、「専門職大学院」「研究大学院」へのニーズも少なからずある。学びやすい教育機会の提供を考慮して、それぞれの資質向上に役立つプログラムを提供する必要があるだろう。

なお「主な領域＝保健医療福祉」は、主な勤務領域としてキャリア意識が特に高い層の代表として示した。他の専門分野、さらには資格課程ごとに特有のキャリア形成ニーズを明らかにし、必要なキャリア形成支援のあり方を検討する必要がある（鈴木ら、準備中）。

最後に、「より良いキャリア形成考慮」と「高 EBP 関心」の類型は、キャリア形成の志向性が高い人たちである。その希望を実現するためには、リカレント教育、生涯学習の機会を保证するための学びやすい教育機会の提供や、職場の理解を得やすい環境、さらには経済的障壁への対応などが必要になるだろう。

3. ソーシャルワーカーのキャリア形成支援に果たす福祉系大学の役割

1) 学部におけるキャリア形成教育、卒業教育・現任初期教育の必要性

まず福祉系大学の学部教育においては、生涯にわたって SWer・福祉専門職としての力量と資質を磨くことの意義と必要性を十分に教授する必要がある。社会の福祉諸問題は常に変化しており、新しく生じた問題に対して、過去に大学で学んだ知識や技術、価値基準だけを適用するのでは十分に対応できない。また利用者の新しいニーズに適切に対応できる力量ある専門職として生涯にわたり常に学び続ける必要がある。そのために福祉系大学は、大学院教育等で生涯学習に一定の役割を果たすことを、学部在学中から適切に伝えて行く必要がある。

また卒業後も、少なくとも卒業直後の間は福祉系大学が卒業生の現任初期教育支援に一定の役割を果たすことが期待される。本調査研究では、卒業後 5 年以降に離職職が多く発生していること、「卒業後 5-10 年」のキャリア形成意識が高く卒業後 10 年迄に適切なキャリア形成支援が必要であること、「卒業後 5-20 年」に産休・育休を経験する者が多く、その時期にはキャリア形成意識が高く、適切な教育機会を提供する必要があることが示唆された。学部におけるキャリア形成教育と連続的に卒業教育・現任初期教育を福祉系大学が担って行くことが求められている。

2) 生涯キャリア形成支援を支える情報システムの整備

キャリア形成にニーズのある人たちに対して、タイムリーに適切な情報提供することが求められる。「適切な情報」を提供するに当り、前節で検討した特別なニーズをもつ標的類型の特徴をよく分析し、求められる情報を適宜提供する必要がある。そのために、卒業生たちの人材データベースの構築を考慮する必要があるだろう。

本調査研究では、同一職場に継続勤務する卒業生が 3 割前後おり、その層におけるキャリア形成意識が必ずしも高くないことが示された。同一職場であっても新しい福祉ニーズに対応してより適切な支援を提供し、後輩たちへのスーパービジョンを提供できる資質の高い SWer になることが求められる（福山和女、2005）。時には潜在しがちなキャリア形成ニーズを掘り起こす取り組みが必要になるだろう。

3) 実践現場と福祉系大学のパートナーシップ形成

SWer の生涯学習、継続教育は、必ずしも福祉系大学だけで提供される訳ではない。職場や社会福祉士協会など職能団体もこれらの教育機能を持つ。これに対して福祉系大学は、その研究機能や教育機能を活かして、新しく生じて来る福祉ニーズを科学的に同定し、そのニーズに適切かつ効果的に対応できる支援サービスを開発・構築することに強みを持つ。この強みをより適切に活かすには、福祉系大学は、実践現場と日常的に触れ合う機会を持ち、現場のニーズに応えうる実践研究を行い、教育に反映させることが求められる。ここに実践現場と福祉系大

学のパートナーシップ形成をさせる基盤が存在する（NASW、2008）。

実践現場では、解決すべきさまざまな問題が解決されないまま、関係者が困惑していることが少なからずある。相談援助の問題のみならず、新しい制度やプログラムの導入、組織運営や経営の課題などである。これらの問題解決のために、福祉系大学は、実践現場とパートナーシップを組み対応することが求められる。このような交流の中で、その問題に関わる SWer が生涯学習の必要性を認識し、学びの場として福祉系大学を選択することを考慮するのであろう。

福祉系大学が日常的に実践現場と触れ合う最も重要な機会は、実習教育の場であろう。実習教育の場を最大限活用して、実践現場とのパートナーシップを形成し、実践現場に有益な教育・研究を実施することが期待される。

4）実践に貢献できる教育・研究の実施

福祉系大学には、世界的に注目される科学的根拠に基づく有効なソーシャルワーク実践（EBSW、EBP）を導入し、実施・普及を進めることが求められている（Edmondら、2006; Howardら、2003; NASW、2010）。また効果的な EBP プログラムを開発・構築する手法であるプログラム評価の方法論を用いて、より良い支援サービスを生み出す必要がある（大島、2010; 2012; 大島ら、2010）。これらの取り組みは、実践現場とのパートナーシップを組み行うことにより、実践現場に貢献できる教育・実践研究が可能になる。福祉系大学が、実践現場に役立つ教育・実践研究を行うことにより、実践の場で働く SWer が大学で学ぶことの意味を見いだすことができるであろう。

4. 研究の意義と限界、今後の課題

本研究は、日本社会事業大学学部卒業生を対象とした調査に基づくものであり、全国の福祉系大学の卒業生、さらには SWer のキャリア形成状況とニーズの全体を示すものではない。また調査対象者は同窓会名簿で連絡先が明らかであるものに限定しており回収率も 45% と高くない。標本誤差に配慮が必要な結果と考える。しかし福祉系大学卒業生全数を対象とし、SWer のキャリア形成に焦点を当てた体系的調査は少なく（日本社会事業大学社会事業研究所、2010; 2011; 日本社会福祉会、2012）、一定の有効性を持つであろう。また各地域で指導的 SWer を育成し、大学院教育によって生涯キャリア形成の機会を用意する福祉系大学卒業生の状況はある程度共通する。これら状況を背景に、キャリア形成意識をもつ SWer に対する福祉系大学の役割やあり方については一定の示唆を与えるものであろう。今後は、実践現場で働く SWer 全体のキャリア形成とニーズを明らかにする調査を計画する必要があるであろう。また SWer のキャリア形成ニーズに応えうる、リカレント教育の内容や教育方法、生涯学習支援体制のモデルを提示し、検証する取り組みも必要になるであろう。

V. 結論

指導的社会福祉従事者を育成する使命をもつ日本社会事業大学学部卒業生の全数調査から、卒業生のキャリア形成状況とそのニーズを、卒後年数別および卒業生の標的類型別に明らかにした。社大卒業生はより良いキャリア形成を志向する者が多く、またそれをある程度実現している。しかし現代社会の福祉問題に有効に対応できる、資質が高く力量あるSWerとなるためのリカレント教育、生涯学習のために福祉系大学が果たすべき役割が少なからずある。科学的根拠に基づく実践（EBP）の教育・研究・実践支援を含めて、福祉系大学は実践現場とパートナーシップをより強化し、SWerの生涯キャリア形成に貢献する必要がある。

文献

- Edmond T, Rochman E, Megivern D, Howard M, Williams C (2006). Integrating Evidence-Based Practice and social work field education. *Journal of Social Work Education* 42: 377-396.
- 福山和女(2005). ソーシャルワークのスーパービジョン～人の理解の研究. ミネルヴァ書房.
- 橋本正明 (2011). 社会福祉士資格の再検討：専門社会福祉士認定制度準備検討の論議から. コミュニティ福祉学部紀要 13, 131-139
- Howard M, McMillen CJ, Pollio DE (2003). Teaching Evidence-Based Practice: Toward a new paradigm for social work education. *Research on Social Work Practice* 13: 234-259.
- NASW (2010). Comparative Effectiveness Research (CER) and Social Work: Strengthening the Connection. NASW.
- NASW, Institute for the Advancement of Social Work Research (2008). Strengthening university/agency research partnerships to enhance child welfare outcomes: A toolkit for building research partnerships. NASW
- 日本学術会議社会福祉・社会保障研究連絡委員会 (2003). ソーシャルワークが展開できる社会システムづくりへの提案. 日本学術会議 第 18 期社会福祉・社会保障研究連絡委員会報告
- 日本学術会議社会学委員会社会福祉学分会 (2008). 近未来の社会福祉教育のあり方について～ソーシャルワーク専門職資格の再編成に向けて. 日本学術会議社会学委員会社会福祉学分会提言.
- 日本社会福祉教育学校連盟(2011). 福祉系大学における人材養成機能向上に関する調査研究. 平成 22 年度文部科学省先導的大学改革推進委託事業報告書
- 日本社会福祉士会、専門社会福祉士認定制度準備委員会 (2011). 専門社会福祉士認定システム構築事業報告書. 平成 22 年度独立行政法人医療福祉機構社会福祉振興助成事業報告書.
- 大島巖 (2010). 精神保健福祉領域における科学的根拠にもとづく実践（EBP）の発展からみたプログラム評価方法論への貢献. *日本評価研究* 10 (1) : 31-41, 2010
- 大島巖、小佐々典靖、贅川信幸、道明章乃：科学的な実践家参画型プログラム評価の必要性と実践的評価者・評価研究者育成の課題. *リハビリテーション研究* (145) : 32-37, 2010

Oshima, I (2012). Development of a Practitioner Participatory Evaluation Approach for Building Effective Program Models in Social Work: Practitioners-friendly Evaluation Methods and Their Support and Education Systems Constructing Partnerships Between Universities and Practice Fields. 26th Annual Conference of American Evaluation Association, Minneapolis

鈴木真智子、大山早紀子、大島千帆、佐々木由恵、古屋龍太、贅川信幸、添田雅宏、大島巖（準備中）。四年制大学介護福祉士養成課程卒業者のキャリア形成の現状と課題～社大卒業者のキャリア形成と大学の役割に関する全数調査結果から。日本社会事業大学研究紀要