

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—

鈴木 真智子 ・ 大山 早紀子 ・ 大島 千帆 ・ 古屋 龍太
賛川 信幸 ・ 添田 雅宏 ・ 大島 巖

Current situations and issues of career development of care worker course in university after graduated —Career development roles of the universities for using data from complete alumni survey with Japan College of Social Work—

Machiko Suzuki ・ Sakiko Oyama ・ Chiho Oshima ・ Ryuta Furuya
Nobuyuki Niekawa ・ Masahiro Soeda ・ Iwao Oshima

Abstract: This study aims to demonstrate characteristics of current situations of career development and their issues with graduates of the certified care worker course (CCWC) of Japan College of Social work (JCSW), and to discuss the roles of social work universities using the results of the alumni survey of the JCSW. Subjects were all of 4,835 alumni members whose addresses were listed in the register. We analyzed 2,160 respondents (45%) of the self-completed questionnaire survey. Career development and its needs of 139 members who completed the CCWC were compared with those of other courses graduated after 1993 when the CCWC was launched. About 80 percent of the graduates with the CCWC were female and narrow age distribution on their thirties. They sometimes changed their jobs by their marriage and child-raising rather than their promotion as compared with other course graduates. It is necessary for the universities to arrange learning environment that can provide special considerations to their life stage and work-life balances. In addition, enhancement of continuous education systems including graduate education with human resource cultivation for the graduates, in particular female graduates, with CCWC who have competencies to research and education in social work universities is needed to be considered.

Keyword: care worker, career formation, the life stage, university

本論文では、日本社会事業大学(以下社大)社会福祉学部卒業生全員を対象とした調査から、四年制大学介護福祉士課程修了者の特徴および、キャリア形成の現状と課題を明らかにする。

社大社会福祉学部及び本科卒業生(n=4,835)に、自記式郵送調査を実施し2,160名(回収率44.7%)の有効回答を得た。このうち、在学中の履修課程を「介護福祉」と回答した139名を、卒後年数、勤務形態別にキャリア形成状況とニーズを学部卒業生(1993年以降卒業)と比較した。

その結果、介護福祉コースは、回答者の約8割が女性で、年齢は30歳代を中心とし、キャリア向上を目的とした転職より、結婚や育児による転職・離職が多かった。これらから、介護職は女性が多い職業であり、ライフステージやワーク・ライフバランスに配慮した働き方や学びができる環境の整備が求められる。また介護福祉の学びを深め、資質の高い介護福祉人材を育成する場として、教育や研究の力量のある人材育成ができる、大学院の充実を含めた継続教育の体制整備を、福祉系大学の役割として検討する必要がある。

キーワード：介護福祉士 キャリア形成 ライフステージ 四年制大学

I はじめに

日本の高齢化率が急速に進展する中、必要とされる介護人材は団塊の世代が75歳以上となる2025年までに、現在の149万人から237～249万人が必要と推計されている¹⁾。また、認知症高齢者の増加や成年後見・権利擁護制度への対応など介護福祉士に新たな役割が求められている²⁾中で、量的な介護人材の確保のみならず質においても育成が急務である。

厚生労働省(2013)は、質の高い介護サービスを安定的に提供していくためには、介護人材の安定的確保・資質向上が不可欠として、介護福祉士資格取得方法の見直しやキャリアパスの検討を行っている。介護福祉士資格取得方法については議論が繰り返され、2014年7月の中間報告では、実務者研修の実施は2017年度から開始し、養成校の国家試験義務化は延期となった。資格取得後については、「初任者研修修了者→介護福祉士→認定介護福祉士」という流れを今後の基本とし、介護福祉士の専門性の質を高める方針を示している³⁾。

養成校での介護福祉士養成は、専門学校や短期大学、四年制大学等で行われている。日本社会事業大学(以下、社大)は、1993年から四年制大学としては全国に先駆けて介護福祉士養成を開始した。現在では、社会福祉学部援助学科に介護福祉コースが設置され、入学後一年次にコース選択をし、卒業時に介護福祉士資格を得る。また、社会福祉士受験資格を同時に得ることができる。中澤⁴⁾は、「専門学校は実践的な職業教育・専門技術教育機関としてのスペシャリスト養成、短期大学は教養や高度な資格取得のための教育としてのスペシャリスト及びゼネラリスト養成、4年制大学は知識・技術・情報を活用する専門性、幅広い素養を身に付けた人材の育成としてのゼネラリスト養成」と、それぞれの教育機関に求められる介護福祉士教育の違いを述べている。

1988年に養成校が開設されて以降、介護福祉士養成は二年制課程を中心に行われてきており、四年制大学での養成は一割程度である。しかし、離職者を対象とした資格取得訓練の創設などにより、多様な人材が介護分野に入職しているなか、資質の高い介護福祉士の確保は急務であり、将来リーダーや管理者としての力量を備えた人材が求められる。それには専門職業としてのスペシャリスト養成⁴⁾にとどまらない四年制大学での介護福祉士養成に、そのような役割があるといえる。そのためには、在学中から卒後教育までを見通したキャリア形成支援が体系的に行われることが求められる。

しかし、四年制大学で介護福祉士を取得した者のキャリア形成状況は十分に明らかにされて

いない。そこで、本調査研究では、社大社会福祉学部卒業生全員を対象とした調査から、介護福祉課程修了者の特徴を明らかにするとともに、キャリア形成の現状と課題を明らかにする。その上で、四年制大学を卒業し社会福祉士の受験資格取得要件を満たす介護職のキャリア形成のあり方について示唆を得ることとする。

II 方法

1 調査対象者

社大学部および本科卒業生のうち、同窓会名簿に氏名と連絡先の記載がある 4,835 名を対象とした。このうち、在学中の履修コースが「介護福祉」と記載された 139 名を分析対象とする。とともに、比較として、介護福祉コースが創設された 1993 年以降の介護福祉コース履修者を除いた学部卒業生 784 名を比較対象とした。

2 調査方法

「日本社会事業大学卒業生のキャリア形成と大学の役割に関する調査」（2011 年実施）として、学部および本科卒業生 4,835 名に調査票を配布した。有効回答数は 2,160 例であり、回収率 44.7% であった。調査方法は、無記名による自記式質問紙を用いた郵送調査である。

3 調査内容・分析方法

調査内容は以下に示した通りである。

a) 回答者の基本属性、b) 卒業後から現在に至るまでのキャリア形成状況、c) キャリア形成への関心

結果の分析は、キャリア形成の状況とキャリア形成への関心を、①介護福祉コース卒業生全体、②介護福祉コース卒業生を卒業後年数ごと（「5 年未満」、「5 年以上 10 年未満」、「10 年以上」）の分析、③介護福祉コース卒業生を勤務形態ごとに、「常勤」、「非常勤」、「職業等なし」とグループ分けした分析、④ 1993 年以降に卒業した学部卒業生全体（介護福祉コース履修者を除く）との比較分析を行った。

4 倫理的配慮

本調査は、日本社会事業大学の倫理審査を受け、承認を得た。調査の説明に関しては、調査票に同封した書面にて本調査の趣旨を説明、公表に関しては個人名が特定されない形で行う旨を説明した。そして、調査票の返信により本調査に対する同意が得られたとした。

III 結果

1 回答者基本属性（表 1）

回答者の主な基本属性を表 1 に示した。介護福祉コースは、性別は、女性が 117 名（86.0%）

であり、男性が19名(14.0%)であった。年齢は、30歳代が64名(46.7%)、20歳代が39名(28.5%)であり、一般的に結婚や育児にあたる年代が中心であった。30歳代は、非常勤や職業等なしで占める割合が高かった。学部においても、女性が約7割を占め(579名:73.9%)ていた。年齢においても30歳代(357名:45.5%)が最も多く、次に20歳代(301名:38.4%)だった。学部においても、女性が73.9%を占めていた。年齢においても、30歳代が45.5%、20歳代が38.4%と多かった。

現在の業種についての回答は、「社会福祉施設・事業所」が介護福祉コース(60名:43.2%)、学部(248名:31.6%)共に、最も多かった。介護福祉コースでは、次に「職業等なし(19名:13.7%)」が多く、職業等なしの約半数を30歳代が占めていた。

表1 回答者基・属性

		卒業年数グループ						勤務形態						介護福祉コース				学部	
		5年未満		5年以上10年未満		10年以上		常勤		非常勤		職業等なし							
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
性別	男	3	12.5%	2	6.5%	14	18.9%	17	19.8%	0	0%	1	5.9%	19	13.7%	177	22.6%		
	女	20	83.3%	29	93.5%	58	78.4%	67	77.9%	26	96.3%	16	94.1%	117	84.2%	579	73.9%		
	無回答	1	4.2%	0	0%	2	2.7%	2	2.3%	1	3.7%	0	0%	3	2.2%	28	3.6%		
年齢	20歳代	21	87.5%	14	45.2%	2	2.7%	31	36.0%	2	7.4%	4	23.5%	39	28.1%	301	38.4%		
	30歳代	1	4.2%	17	54.8%	40	54.1%	33	38.4%	17	63.0%	9	52.9%	64	46.0%	357	45.5%		
	40歳代	1	4.2%	0	0%	18	24.3%	14	16.3%	6	22.2%	1	5.9%	21	15.1%	90	11.5%		
	50歳代	0	0%	0	0%	7	9.5%	5	5.8%	1	3.7%	1	5.9%	7	5.0%	7	0.9%		
	60歳代	0	0%	0	0%	2	2.7%	1	1.2%	0	0%	0	0%	2	1.4%	6	0.8%		
	70歳代	0	0%	0	0%	4	5.4%	1	1.2%	0	0%	2	11.8%	4	2.9%	1	0.1%		
	無回答	1	4.2%	0	0%	1	1.4%	1	1.2%	1	3.7%		0.0%	2	1.4%	22	2.8%		
現在の業種等	社会福祉・設・事業所(公益法人)	12	50.0%	14	45.2%	29	39.2%	46	53.5%	14	51.9%	0	0%	60	43.2%	248	31.6%		
	医療機関	2	8.3%	3	9.7%	3	4.1%	7	8.1%	2	7.4%	0	0%	9	6.5%	83	10.6%		
	公務員	4	16.7%	2	6.5%	9	12.2%	13	15.1%	1	3.7%	0	0%	15	10.8%	200	25.5%		
	社会福祉協議会	0	0%	1	3.2%	1	1.4%	1	1.2%	1	3.7%	0	0%	2	1.4%	48	6.1%		
	福祉団体	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
	福祉関連企業	1	4.2%	0	0%	4	5.4%	3	3.5%	2	7.4%	0	0%	5	3.6%	24	3.1%		
	その他企業(一般企業)	1	4.2%	2	6.5%	2	2.7%	2	2.3%	4	14.8%	0	0%	6	4.3%	42	5.4%		
	教育研究機関	0	0%	0	0%	4	5.4%	2	2.3%	1	3.7%	0	0%	4	2.9%	12	1.5%		
	大学院	1	4.2%	0	0%	0	0%	0	0%	1	3.7%	0	0%	1	0.7%	2	0.3%		
	その他	2	8.3%	4	12.9%	8	10.8%	9	10.5%	1	3.7%	2	11.8%	16	11.5%	44	5.6%		
	職業等なし	1	4.2%	5	16.1%	12	16.2%	1	1.2%	0	0%	15	88.2%	19	13.7%	75	9.6%		
	無回答	0	0%	0	0%	2	2.7%	2	2.3%	0	0%	0	0%	2	1.4%	6	0.8%		
全体		24	100.0%	31	100.0%	74	100.0%	86	100.0%	27	100.0%	17	100.0%	139	100.0%	784	100.0%		

2 卒業後から現在に至るまでのキャリア形成状況

(1) 業務内容(表2)

現在の業務内容について、表2に示した。この回答については複数回答とした。介護福祉コースでは、「相談援助業務(50名:36.0%)」が最も多く、次に「ソーシャルワーク(以下、SW)以外の対人援助業務」が36名(25.9%)と多い。卒業5年を経過すると直接的な支援業務だけではなく、事業所内のスタッフ育成や管理・運営業務など組織としての業務を担う者が増えていた。

また、卒業最初の業務内容と現在の業務内容を比較すると、現在は「相談援助業務」をしている者が増え(46名:33.1%→50名:36.0%)、逆に介護サービスを含む「SW以外の対人業務」が減少(72名:51.8%→36名:25.9%)していた。これは学部卒生も同様であった。

表2 業務内容

		卒後年数グループ（介護C）									
		5年未満		5年以上10年未満		10年以上		介護C全体		学部（介護C外）	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
卒後最初の業務内容	相談援助業務	5	20.8%	8	25.8%	31	41.9%	46	33.1%	314	40.1%
	その他の・[シャルワーク(SW)業務	5	20.8%	2	6.5%	7	9.5%	14	10.1%	115	14.7%
	SW以外の対人援助業務	11	45.8%	21	67.7%	36	48.6%	72	51.8%	272	34.7%
	事業所・・設内スタッフ等のスーパービジョン	1	4.2%	0	0%	2	2.7%	4	2.9%	10	1.3%
	事業所・・設外のソーシャルワーカー等のスーパービジョン、地域連携業務、コンサルテーション業務	0	0%	0	0%	2	2.7%	3	2.2%	16	2.0%
	事務業務	2	8.3%	2	6.5%	7	9.5%	13	9.4%	167	21.3%
	営業業務	2	8.3%	0	0%	1	1.4%	4	2.9%	24	3.1%
	管理・運営業務	1	4.2%	1	3.2%	3	4.1%	5	3.6%	28	3.6%
	教育・研修業務（含、実習生受け入れ）	1	4.2%	1	3.2%	5	6.8%	7	5.0%	50	6.4%
	研究・評価・業務改善業務	0	0%	0	0%	2	2.7%	2	1.4%	7	0.9%
	その他	3	12.5%	3	9.7%	7	9.5%	13	9.4%	95	12.1%
	職業等なし	0	0%	0	0%	1	1.4%	2	1.4%	18	2.3%
	合計	24	100.0%	31	100.0%	74	100.0%	139	100.0%	784	100%

		卒後年数グループ（介護C）									
		5年未満		5年以上10年未満		10年以上		介護C全体		学部（介護C外）	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
現在の業務内容	相談援助業務	6	25.0%	12	38.7%	29	39.2%	50	36.0%	340	43.4%
	その他の・[シャルワーク(SW)業務	5	20.8%	2	6.5%	4	5.4%	12	8.6%	107	13.6%
	SW以外の対人援助業務	10	41.7%	6	19.4%	18	24.3%	36	25.9%	170	21.7%
	事業所・・設内スタッフ等のスーパービジョン	1	4.2%	3	9.7%	4	5.4%	9	6.5%	31	4.0%
	事業所・・設外のソーシャルワーカー等のスーパービジョン、地域連携業務、コンサルテーション業務	0	0%	1	3.2%	5	6.8%	7	5.0%	25	3.2%
	事務業務	2	8.3%	6	19.4%	10	13.5%	19	13.7%	174	22.2%
	営業業務	1	4.2%	3	9.7%	0	0%	5	3.6%	24	3.1%
	管理・運営業務	1	4.2%	2	6.5%	6	8.1%	9	6.5%	46	5.9%
	教育・研修業務（含、実習生受け入れ）	0	0%	3	9.7%	8	10.8%	11	7.9%	72	9.2%
	研究・評価・業務改善業務	0	0%	0	0%	2	2.7%	3	2.2%	16	2.0%
	その他	5	20.8%	3	9.7%	12	16.2%	21	15.1%	98	12.5%
	職業等なし	1	4.2%	7	22.6%	10	13.5%	18	12.9%	74	9.4%
	合計	24	100.0%	31	100.0%	74	100.0%	139	100.0%	784	100.0%

（2） 卒後取得した資格

この回答については複数回答とした。取得した資格では、介護福祉コースでは「介護支援専門員」を多くの者が取得していた（42名：30.2%）。介護福祉士を卒業と同時に取得して現場に入る者の次のステップとして、介護支援専門員資格取得が位置づけられていた。介護支援専門員取得後のステップとしては、主任介護支援専門員取得があるが、これについては、卒後10年以上の者で2名（2.7%）の取得にとどまっていた。

（3） キャリア形成の状況（表3）

キャリア形成の状況については、表3に示した。この回答については複数回答とした。卒後からどのようなキャリア形成をしているかの回答では、学部全体（271名：34.6%）に比べて、介護福祉コースの方が何らかの転職経験をしている者（55名：39.6%）が多かった。非常勤や職業等なしのグループでは、結婚・育児のために離職や休職、転職を経験しているものが多かった。

学部と比べ、「結婚・育児のために転職・離職したことがある」の回答が、介護福祉コースは、36名（25.9%）、学部は107名（13.6%）で人数が多かった。また、「転職の経験はない（同

「職場でキャリア形成」の回答では、介護福祉コースは 35 名（25.2%）、学部が 252 名（32.1%）で、学部のほうが多かった。

表 3 キャリア形成の状況

	卒後年数グループ（介護 C）						勤務形態（介護 C）						介護 C		全体学部（介護 C 外）	
	5 年未満		5 年以上 10 年未満		10 年以上		常勤		非常勤		職業等なし		n	%	n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%				
入所・設・通所・設・地域事業所などいくつかの領域の仕事を経験した	2	8.3%	9	29.0%	24	32.4%	20	23.3%	11	40.7%	4	23.5%	39	28.1%	185	23.6%
キャリアを向上させることを目的に転職をしたことがある	3	12.5%	5	16.1%	7	9.5%	11	12.8%	3	11.1%	0	0%	16	11.5%	110	14.0%
キャリアを向上させることを目的に大学院や大学に入学したことがある	0	0%	1	3.2%	4	5.4%	4	4.7%	1	3.7%	0	0%	7	5.0%	45	5.7%
あなたの経験を買われて、頼まれて転職したことがある	1	4.2%		26.5%	8	10.8%	8	9.3%	1	3.7%	0	0%	11	7.9%	37	4.7%
転職の経験はない（同じ職場でキャリア形成）	12	50.0%	8	25.8%	13	17.6%	31	36.0%	1	3.7%	2	11.8%	35	25.2%	252	32.1%
転職の経験がある	6	25.0%	12	38.7%	33	44.6%	35	40.7%	12	44.4%	3	17.6%	55	39.6%	271	34.6%
結婚・育児のために休職・離職した経験がある（同じ職場で復職、あるいは復職・間接	1	4.2%	4	12.9%	12	16.2%	6	7.0%	11	40.7%	1	5.9%	18	12.9%	87	11.1%
結婚・育児のために転職・離職したことがある（前問以外）	1	4.2%	6	19.4%	26	35.1%	8	9.3%	15	55.6%	9	52.9%	36	25.9%	107	13.6%
その他のキャリア形成の経験がある	0	0%	1	3.2%	3	4.1%	4	4.7%	0	0%	0	0%	4	2.9%	15	1.9%
就職したことがない（家事手伝い・専業主婦などを選択した場合を含む）	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	8	1.0%
以上のうち、当てはまるものがない	4	16.7%	2	6.5%	5	6.8%	8	9.3%	0	0%	3	17.6%	12	8.6%	96	12.2%

3 キャリア形成の意識

（1）キャリア向上の意識と満足度（表 4）

キャリア向上の意識と満足度は、表 4 に示した。これまでに、「自分のキャリアをより良いものにしようと考えたことがあるか」への回答では、「よく考える」、「ときどき考える」を合わせると、学部では 629 名（80.2%）で、介護福祉コースは、103 名（74.1%）だった。卒後年数でみると、介護福祉コース卒後年数 5 年未満（20 名 :83%）が最も高かった。

現在のキャリア満足度は、「満足」「どちらかという満足」を合わせると、介護福祉コースが 90 名（64.7%）、学部は 453 名（57.7%）だった。卒後年数でみると、卒後 10 年以上で、満足度に大きな差があり、学部のほうが低かった。

表 4 キャリア意識と満足度

	卒後年数（介護 C）						学部卒後年数（介護 C 外）						介護 C 全体		学部（介護 C 外）	
	5 年未満		5 年以上 10 年未満		10 年以上		5 年未満		5 年以上 10 年未満		10 年以上		n	%	n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%				
キャリア向上意識																
よく考える	10	41.7%	5	16.1%	14	18.9%	59	30.7%	53	24.1%	89	23.9%	31	22.3%	201	25.6%
ときどき考える	10	41.7%	18	58.1%	38	51.4%	90	46.9%	138	62.7%	200	53.8%	72	51.8%	428	54.6%
あまり考えない	3	12.5%	7	22.6%	13	17.6%	38	19.8%	24	10.9%	65	17.5%	25	18.0%	127	16.2%
まったく考えない	1	4.2%	1	3.2%	4	5.4%	4	2.1%	4	1.8%	10	2.7%	6	4.3%	18	2.3%
無回答	0	0%	0	0%	5	6.8%	1	0.5%	1	0.5%	8	2.2%	5	3.6%	10	1.3%
合計	24	100.0%	31	100.0%	74	100.0%	192	100.0%	220	100.0%	372	100.0%	139	100.0%	784	100.0%
現在のキャリア状況への満足																
満足	5	20.8%	9	29.0%	20	27.0%	42	21.9%	49	22.3%	81	21.8%	36	25.9%	172	21.9%
どちらかという満足	10	41.7%	9	29.0%	30	40.5%	70	36.5%	85	38.6%	126	33.9%	54	38.8%	281	35.8%
どちらかという不満	7	29.2%	11	35.5%	14	18.9%	58	30.2%	63	28.6%	123	33.1%	34	24.5%	244	31.1%
不満	2	8.3%	1	3.2%	3	4.1%	16	8.3%	16	7.3%	25	6.7%	7	5.0%	57	7.3%
無回答	0	0%	1	3.2%	1	1.4%	5	2.6%	6	2.7%	9	2.4%	2	1.4%	20	2.6%
合計	0	0%	0	0%	6	8.1%	1	0.5%	1	0.5%	8	2.2%	6	4.3%	10	1.3%

(2) キャリア形成教育プログラムについて

①キャリア形成のために必要なこと（表5）

キャリア形成のために必要なことについては、表5に示した。この回答については複数回答とした。キャリア形成をより良くするために、どのようなことが必要だと考えるかの回答では、介護福祉コースでは、「職場内での適切なスーパービジョン（49名：35.3%）」、「職場の理解（47名：33.8%）」の順で多かった。これは、学部も同様であった。介護福祉コースは学部と比べて、「家族の理解（34名：24.5%）」、「年間所得のアップ（35名：25.2%）」、「保育施設・夜間保育などの子育て支援体制（26名：18.7%）」の項目で特に多かった。

卒後年数でみると、卒後10年以上のグループが育児世代でもあることから、「家族の理解」や通信教育、休日のセミナー開催等の学びやすい環境の希望が高い。

表5 キャリア形成において必要なこと

	卒後年数グループ（介護C）						勤務形態（介護C）						介護C		全体学部（介護C外）	
	5年未満		5年以上10年未満		10年以上		常勤		非常勤		職業等なし		n	%	n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%				
職場の研修機会の充実	10	41.7%	7	22.6%	22	29.7%	32	37.2%	5	18.5%	4	23.5%	42	30.2%	234	29.8%
職場内での適切なスーパービジョン	11	45.8%	14	45.2%	21	28.4%	33	38.4%	12	44.4%	4	23.5%	49	35.3%	291	37.1%
職場（上司・同僚）の理解	9	37.5%	11	35.5%	24	32.4%	31	36.0%	8	29.6%	5	29.4%	47	33.8%	258	32.9%
家族の理解	2	8.3%	8	25.8%	21	28.4%	17	19.8%	11	40.7%	3	17.6%	34	24.5%	153	19.5%
通信教育の充実	5	20.8%	1	3.2%	12	16.2%	12	14.0%	4	14.8%	3	17.6%	19	13.7%	86	11.0%
通信制大学院の開設	0	0%	0	0%	3	4.1%	3	3.5%	1	3.7%	0	0%	4	2.9%	36	4.6%
インターネットを活用したe-ラーニング	0	0%	1	3.2%	3	4.1%	3	3.5%	2	7.4%	0	0%	5	3.6%	53	6.8%
夜間・週末のリカレント講座開講	3	12.5%	1	3.2%	7	9.5%	9	10.5%	1	3.7%	1	5.9%	12	8.6%	80	10.2%
夜間休日の大学院講座開講	0	0%	0	0%	4	5.4%	4	4.7%	1	3.7%	0	0%	5	3.6%	52	6.6%
遠隔地での出張講座	0	0%	0	0%	8	10.8%	7	8.1%	1	3.7%	1	5.9%	9	6.5%	30	3.8%
休日のセミナー開催	3	12.5%	1	3.2%	8	10.8%	11	12.8%	0	0%	1	5.9%	13	9.4%	88	11.2%
保育・設・夜間保育などの子育て支援態勢	4	16.7%	8	25.8%	11	14.9%	12	14.0%	5	18.5%	5	29.4%	26	18.7%	119	15.2%
年間所得のアップ	7	29.2%	10	32.3%	16	21.6%	22	25.6%	4	14.8%	5	29.4%	35	25.2%	155	19.8%
教育訓練給付制度等の活用	2	8.3%	2	6.5%	1	1.4%	3	3.5%	1	3.7%	1	5.9%	5	3.6%	39	5.0%
その他	1	4.2%	0	0%	2	2.7%	3	3.5%	1	3.7%	0	0%	4	2.9%	27	3.4%
以上に当てはまるものはない	0	0%	1	3.2%	6	8.1%	3	3.5%	2	7.4%	2	11.8%	7	5.0%	47	6.0%
合計	24	100.0%	31	100.0%	74	100.0%	86	100.0%	27	100.0%	17	100.0%	139	100.0%	784	100.0%

②キャリア形成において習得したいこと（表6）

キャリア形成において習得したいことは、表6に示した。この回答については複数回答とした。介護福祉コース全体としては、「専門的知識の習得（84名：60.4%）」、「専門的技術の習得（76名：54.7%）」の順で多かった。学部との比較では、介護福祉コースでは、「子育て後の職場復帰のための知識・技術の習得（29名：20.9%）」が特に高かった。また、「スーパーバイザーとしての能力の習得（45名：32.4%）」、「実践的研究能力の習得（25名：18.0%）」も、高い。「実践的研究能力の習得」を卒後年数でみると、卒後10年以上のグループで学部と比べても、特に高く、個人の専門性の向上にとどまらなかった。一方、職業等なしのグループでは、「専門的知識の習得」、「専門的技術の習得」および「子育て後の職場復帰のための知識・技能の習得」といった個人の専門性の向上に関心が高かった。

表6 キャリア形成において習得したいこと

	卒業年数（介護C）						学部卒業年数（介護C外）						介護C全体		学部（介護C外）	
	5年未満		5年以上10年未満		10年以上		5年未満		5年以上10年未満		10年以上		n	%	n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%				
専門的知識の習得	17	70.8%	24	77.4%	36	48.6%	126	65.6%	134	60.9%	210	56.5%	84	60.4%	470	59.9%
専門的技術の習得	14	58.3%	21	67.7%	36	48.6%	129	67.2%	123	55.9%	211	56.7%	76	54.7%	463	59.1%
資格の取得	8	33.3%	6	19.4%	23	31.1%	70	36.5%	67	30.5%	100	26.9%	37	26.6%	237	30.2%
スーパーバイザーとしての能力の習得	7	29.2%	15	48.4%	20	27.0%	40	20.8%	62	28.2%	114	30.6%	45	32.4%	216	27.6%
経営・管理能力の習得	5	20.8%	5	16.1%	12	16.2%	31	16.1%	39	17.7%	88	23.7%	22	15.8%	158	20.2%
実践的研究能力の習得	2	8.3%	4	12.9%	18	24.3%	30	15.6%	34	15.5%	68	18.3%	25	18.0%	132	16.8%
実践プログラム改善・向上のためのアプローチ法の習得	5	20.8%	3	9.7%	12	16.2%	28	14.6%	33	15.0%	72	19.4%	21	15.1%	133	17.0%
これまでと異なる進路の模索	2	8.3%	3	9.7%	3	4.1%	22	11.5%	22	10.0%	38	10.2%	8	5.8%	82	10.5%
子育て後の職場復帰のための知識・技能習得	7	29.2%	9	29.0%	11	14.9%	30	15.6%	48	21.8%	60	16.1%	29	20.9%	138	17.6%
その他	0	0%	0	0%	2	2.7%	1	0.5%	1	0.5%	4	1.1%	2	1.4%	6	0.8%
以上のうち当てはまるものはない	1	4.2%	1	3.2%	10	13.5%	5	2.6%	11	5.0%	22	5.9%	13	9.4%	38	4.8%
合計	24	100.0%	31	100.0%	74	100.0%	192	100.0%	220	100.0%	372	100.0%	139	100.0%	784	100.0%

Ⅳ 考察

1 介護福祉コースキャリア形成の現状と課題

介護福祉コースを卒業した回答者の約8割が女性であり、20歳代～40歳代で約9割を占めていた。一般的には、結婚や育児世代にあたる。「職業等なし」と回答した約半数が、結婚や育児による転職・離職を経験していた。介護福祉コース全体のキャリア形成の状況においても、キャリア向上を目的に転職した者よりも、結婚や育児等の理由で転職や離職をしている者が多かった。現在、離職をしている人たちも、キャリア向上の意識をもっているものが、約40%いた。キャリア形成に必要なこととして、職場の理解や保育施設等の育児支援体制を希望していたことから、育児と仕事の両立ができる環境が整えば、復職をしたいという意思をもっていると推察される。介護職の場合は、一度離職をしても、介護人材の慢性的不足の為、再就職がしやすいこと、介護現場の多様化により非常勤や夜勤なしの勤務など状況に応じて働ける柔軟さがある。これらのことから、一つの職場にとどまり続けるのではなく、ライフイベントを考慮しながらキャリアを積んでいるといえる。また、それを機に将来どのようにキャリアを積んでいくのかを改めて考える機会にもなっているのではと考える。

佐々木⁵⁾は、介護職は20歳代、30歳代の若い世代を中心とした世代と子育てを終えた中高年の女性が多くを占める職業としたうえで、「それぞれのステージが異なっている中で、職業として仕事の中での役割を分担し、専門性を高めるためにも目的と役割を明確にしたキャリアのあり方を考えていく必要がある。」と、述べている。子育て最中は、夜勤や交代制の勤務にはつきにくいと、通所サービスや相談業務にシフトをする。子育てが落ち着いたら、また常勤や交代制の勤務など選択肢が変わる。ライフステージによって働き方が変化することは、特に女性にとっては自然なことではあるが、男性だけでなく、近年では長期的なキャリア展望を求める女性も増えてきている⁶⁾ことから、ライフイベントによってキャリアが中断するのではなく、継続していける環境はもちろんであるが、復職した後に、どのようにキャリアを積んでいくことができるのか考慮する必要もある。30歳代は、職場ではベテラン層に位置づけられる頃である。本調査結果でも、卒後5年以上から業務内容の幅が広がり、特に10年以上に

なると、直接的な支援を必要とする者への支援だけでなく、事務業務や後輩、実習生の育成、管理業務など多岐にわたっていたことから、ベテラン層に位置付けられると考える。

松井ら⁷⁾が行った介護リーダーを対象とした調査でも、リーダー業務についている者の約7割が女性であり、年齢においても20歳代～30歳代が約半数を占めていた。復職にあたっての研修の実施や、やりがいを持って働ける役割などの整備により、中堅層からベテラン層のさらなる成長につながり優秀な人材確保・維持になると考える。

次に、「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」ものが、39名(28.1%)いたが、これも介護領域では一つのキャリア形成の形だといえる。卒後最初は、入所施設で多様な利用者と接し、様々なケースに対応できる力をつけ、その後に、より個別の対応や自身の判断力が求められる在宅の場に移っていく傾向がある。さらに、地域包括ケアシステムのもと、介護福祉士が求められる場は地域にも多様に広がり、入所施設だけでなく、地域での介護福祉士の役割も大きくなっているという背景が反映されていると考える。

そして、キャリア形成に必要なことに関して、介護福祉コース卒業生全体の回答では、「職場内での適切なスーパービジョン」をあげた者が49名(35.3%)いた。特に、卒後5年未満では、最も多い回答であった。また、キャリア形成において習得したいことの回答でも、専門的知識、技術の習得に次いで、「スーパーバイザーとしての能力の習得」が、卒後年数どのグループにおいても多かった。介護現場では、職員教育の仕組みも十分に体系化されていないことも多く、これは、自身の経験からの課題として感じていることが推察される。介護現場では、人材不足から「経験年数が少ない若手の介護職がリーダーや主任にならざるを得ない状況もあり、仕事の量や重責、人間関係のストレスから離職してしまう悪循環になっている」⁸⁾ことから、長期的な視点での人材育成の必要性が示唆された。

さらに、卒後取得した資格として、多くの者が介護支援専門員をあげていたが、現在の業務内容からも実際の業務についているものは少ないことが推察される。すぐに転職をするということではなく、介護支援専門員資格取得は、一つの知識・技術の向上や将来的なことを見据えての取得と位置づけていると考えられる。高橋⁹⁾は、介護福祉士の多くが介護支援専門員の資格取得の現状を、「制度の体系化・関連付けがなされていないことから、介護職として専門性を磨くというよりも福祉職として職域の幅を広げることを目指しているようにも見える。」と指摘している。しかし、本調査結果では、卒後最初は「SW以外の対人援助業務」に従事し、年数を重ねて「相談援助業務」に従事する者の割合が多くなっていた。特に卒後「5年以上10年未満」のグループで卒後最初と現在で、「相談援助業務」の変化が大きかった。この年代は子育て世代でもあることから、夜勤のない相談業務に移っていることが考えられる。また、社大の場合は、介護福祉士と社会福祉士のダブル資格取得が可能となっていることから、入職時より、将来的に介護業務と相談業務を兼務することや、最初は介護職として経験をしたあとは、相談業務にうつることを念頭にしていることも考えられる。そのため、介護福祉士資格のみを持つ者とは、キャリア形成の形や介護支援専門員の取得位置づけも、異なることが考えられる。しかし、介護福祉士としてのキャリアを重ねることを希望する者も当然おり、介護福祉士の資格取得は、介護職として働く上での基礎資格とし、その上に専門職化をしていくという、厚生

労働省が示している、認定介護福祉士の制度を一層進める必要が示唆された。

専門的な知識・技術の習得に高い関心があった一方で、受動的に各種研修会に参加した経験をもつ者は少なかった。「介護技術講習の受講の経験」は、介護福祉課程全体で12名（8.6%）にとどまっていた。介護労働安定センターの調査¹⁾では、仕事上の悩みとして、「業務の社会的評価が低い」と回答したものが29.2%いる。また、本調査において、キャリア形成に必要なこととして、「年間所得のアップ」を、あげた者が、学部全体に比べて多かった。日本学会議⁷⁾の、「福祉職・介護職の専門性の向上と社会的待遇の改善に向けて」の中では、介護福祉士の専門性の社会的評価は依然として低い現状にあるとした上で、「介護職の専門性と社会的評価を高め、介護職の社会的な満足感と個人的な満足感を充足する方向に介護労働環境を構造転換する必要性」を指摘している。学びや向上心の結果が、可視化されることは社会的評価につながり、モチベーションの維持としても重要になる。このように環境が整備されることも重要ではあるが、同時に、介護福祉士自らが社会的評価を高めるよう、資質向上に努めることも重要だと考える。リカレント教育の経験や受動的に研修会等に参加した経験をもつ者は、非常に少なかった。

介護福祉の隣接領域である看護分野では、長期間の研修制度があり、研修後に職場に戻ることを保証している仕組みがある。介護福祉の現場ではキャリア形成の場もスキルアップの方法も、限られている現状がある。多様な選択ができる環境を整備していくことが、今後より求められる。

2 キャリア形成支援における四年制大学の役割

本調査でも明らかになったように、卒後10年頃から結婚や育児といったライフイベントと重なることや、職場での業務内容も多岐に渡りさまざまな役割を担う。キャリア形成において必要なことの回答では、多い順に「職場内での適切なスーパービジョン」、「職場の研修機会の充実」、「職場の理解」といった職場に関するものがあげられた。人材を輩出した大学側としては、職場と連携しながら生涯にわたる介護福祉士の育成に寄与していく必要性が示唆された。

キャリア形成支援は、大学在学中から始まっている。古城ら¹⁰⁾は、看護四年制大学における教育課題として、「卒後一人一人が自分のキャリアプランニングに添ってキャリアアップをしていく自己教育力を育てることこそが重要である。」と、述べている。仕組みとして介護職のキャリア形成はできていなくても、自身が介護福祉の専門職として、将来をどう描くのか、多様な可能性があるというモデルを示していくことは、大学教育の中で可能である。

介護福祉士だけでなく、社会福祉士の資格を保持していることによって、職場での役割として期待されることがあると考える。調査結果では、卒後年数を重ねると相談業務を担う者が多かったが、介護福祉士としての業務を中心としながら、介護職のリーダーとしての役割を担っていくことが本来は期待されると考える。広い視点で対象者を捉えることができるだけでなく、職員教育という場面でも活かされることで、人材の育成や確保につながる。そのような役割を意識した教育が必要とされる。

キャリア形成において、習得したいこととして、卒後10年以上のグループでは、「実践的研

究能力の習得」への関心が高かった。これは、大学において、介護福祉士養成を受けたことによる視点ではないかと推察する。介護福祉士養成校には、専門学校等の二年制が多くを占めているなかで、井上¹¹⁾は、介護福祉教育における大学教育の意義として、「教養教育における基礎力の修得」「多様性のある介護福祉教育による汎用性や創造能力の育成」「介護福祉士資格の社会的評価を高める」「リーダー養成・教育研究を担う人材育成」「実践の基礎となる介護福祉学の構築」「研究・教育の質の確保」「地域におけるケア力の醸成」の7項目に整理している。介護現場では、これまで経験値が重視されてきたが、近年は根拠に基づく実践が重要視されるようになってきた。在学中に理論に基づいた実践の在り方を学ぶことで、自身の実践を振り返り、体系的に整理することや現場を変えていく視点で業務にあたることができる。根拠に基づいた実践ができる人材育成を大学教育で行い、さらにそのような実践を指導できるスキルを習得する場が大学院や専門職大学院となる。

本調査では、社大が提供するリカレント教育において関心ある取組みは、介護福祉コースの回答は、「リカレント講座（67名：48.2%）」、「専門職大学院（40名：28.8%）」の順で多かった。ライフイベントとの関係や介護職は不規則な勤務形態であることから、学びやすいカリキュラム、日程の設定が必要とされる。また、大学側から介護現場に出向き、実践研究の支援をしていくことも重要であろう。四年制大学がもつ研究力、根拠に基づく実践の知識や技術の提供をしていくことも、役割となる。

さらには、キャリア形成を考えるとときには、社会的評価も影響する。社会的評価を得るには、介護福祉士の質の向上は不可欠であり、介護福祉士の養成や介護福祉分野の発展のために、介護福祉士が自ら貢献し、リードしていくことができる力をつけることが重要である。そのためには、教育体制の整備が必要であるが、大学院レベルで介護福祉を追及する場合や教育する人材は、十分ではない。本調査でも、現在の業務として、現場での実践に従事している者が多く、「教育研究機関」や業務内容としても、「研究・評価・業務改善業務」等の教育や研究に携わっている者は少なかった。研究思考、スキルの教育を受けた人材が輩出されることは、今後ますます多様化、複雑化する介護ニーズに対応するために不可欠と考える。

「介護福祉領域は新しい学問・実践領域であることから、教育現場や実践現場での指導者が十分ではなく、大学での介護福祉の指導者になる人材の養成、大学院での介護福祉教育のリーダーを養成していくことが喫急の課題」⁹⁾と、指摘されている。井上¹¹⁾による、介護福祉教育における大学教育の意義に、「リーダー養成・教育研究を担う人材育成」があげられており、大学教育の役割を積極的に果たしていく取り組みが求められる。

3 本研究の限界と課題

本研究の限界は以下の点である。

まず、社大に介護福祉課程が設置されたのは、1993年である。本調査において、結婚や育児のために転職や離職を経験している者は多いことが明らかになった。しかし、その後に復職をしてどのようなキャリア経験をしているのかは設置年数からいえば、十分に明らかにできていない。今後さらに、復職後のキャリア状況や転職・離職をしやすい時期の支援としてどのよ

うなニーズがあるのか、生涯にわたってどのようなキャリアを積んでいるか等を追跡していきたいと考える。

V 結論

社大学部および本科卒業生 4,835 名を対象とした自記式郵送調査の結果、介護福祉課程修了者は、キャリア向上を目的とした転職より、結婚や育児を理由とした転職・離職を経験しているものが多く、ライフステージによってキャリアの変化があった。介護職は、女性が多い職業であることから、ライフステージによってキャリアが中断されるのではなく、ライフステージに応じた働きかた、学び方ができる環境を整えると同時に、復職をした後のキャリア支援をどう進めていくか検討する必要がある。

職場と大学側が連携して生涯にわたるキャリア支援をしていくことが、安定した、かつ優秀な介護人材の確保につながる。また、大学で介護福祉士を取得した者がさらに学びを深める場として、大学院の充実と研究や教育ができる人材の育成が求められる。介護福祉士教育を受け、現場での実践経験のある者が、その専門性の視点をもち分野の発展に寄与していくことが、より良い人材の育成や確保、そして何より質の良い介護サービスの提供につながる。

<引用文献>

- 1) 介護労働安定センター 平成 23 年度介護労働実態調査結果
<http://www.kaigo-center.or.jp/report/>
- 2) 厚生労働省 (2012) 「平成 23 年雇用動向調査結果の概況」 p4
- 3) 厚生労働省 (2011) 「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会報告書」 p2
- 4) 中澤秀一 (2012) 「介護福祉士養成教育におけるカリキュラム研究—求められる介護福祉士像の基礎学力習得に関して—」 介護福祉教育 第 17 巻第 2 号、p41
- 5) 佐々木由恵 (2011) 「介護現場における医療ケアと介護職の不安」 社会評論社 p161
- 6) 澤田有希子 (2007) 「"高齢者福祉施設介護職員のバーンアウト因果モデルに関する実証的研究—多母集団の同時分析を用いたモデル構造の男女差の検討—"」 社会福祉学 第 47 巻第 4 号 p 137-148
- 7) 松井奈美、佐々木由恵、熊谷徹子、村上信、榎本郁子 (2011) 「ニーズの多様化に対応できる指導的介護福祉士の養成の在り方に関する基礎的研究—介護リーダーの業務・役割に関する実態調査—」 p27-28 日本社会事業大学社会事業研究所
- 8) 日本学術会議社会学委員会福祉職・介護職育成文科会 (2011) 「提言 福祉職・介護職の専門性の向上と社会的待遇の改善に向けて」 p10-11、13、19
- 9) 高橋幸裕 (2011) 「キャリア形成の視点から見た介護職の社会的地位向上に関する課題」 一橋研究、36 号、P1-6

- 10) 古城幸子、上山和子、福岡悦子、宇野文夫、神原光、岸本努、鹿島隆（2008）「キャリア形成を促進する看護基礎教育への課題ー短大卒業生の母校四大化への期待ー」新見公立短期大学紀要 第 29 巻、p126
- 11) 井上千鶴子（2008）「4 年制大学における介護福祉教育の社会的意義」京都女子大学生活福祉学科紀要 第 4 号、p2-4