

# 介護福祉士養成教育の価値と課題に関する研究

——卒業生調査のための先行研究概観——

佐々木さち子・川池 智子・綿貫 恵子

## 序 言

下記は、4年制の介護福祉士養成校で学んだ卒業生（30代）の語りである<sup>1)</sup>。そこから聞こえてくるのは、単に温かな言葉という以上の学びと経験に裏打ちされた専門職の〈声〉である。

「Aさんは私の介護と違って、なんか幸せの種を蒔いてる」

同僚の職員で、かなりてきぱきと働かれている方が私にそう言ってくださったことがあります。レクレーションとか、やっぱり忙しいから、なかなか出来ない時が多いんですけど、入浴介助やお食事介助の時とか普通のケアの中で、何と言ったらいいか、利用者の方が「元気になれるように」というか、なんかこう明るい気持ちになれるようなケアをして行きたいなあと、声かけの一つとかケアの仕方とかが変われば元気になれるっていつも思っていて、それがほかの人にこう伝わってたんだなあ、と思ったことがあります。高齢期って身体的にも、喪失期って言われるじゃないですか、もういろんなことが、周りの友達が亡くなっていったとか。それを悲しいものにさせないために私は介護の現場でいろんなケアをしてるんだ、っていうふうには思ってるんですね。もう今まで、戦争も耐え抜いてきたような時代の方々なので、一生懸命生きてきた中で、その最期の時っていうのが悲しいものであってほしくないなって言うのは、すごく思ってます。

周知のように、日本は高齢社会としては世界のトップを走る<sup>2)</sup>。その日本において、介護の専門職、介護福祉士の養成教育がスタートしたのは、介護福祉士が国家資格化された翌年、介護保険法施行に先立つ13年前、1988年である。介護は家族が担って当然とされてきた長い歴史を経て、高齢者を社会的に介護する専門職が国家資格という位置づけを得て、高等教育において養成されるに至ったという事は、きわめて画期的な出来事であった。

1988年の時点では25校にすぎなかった介護福祉士養成校は、介護保険の施行を“追い風”として、その数も増え、教育内容も幾度のカリキュラム改正を経て、いわゆる、質・量とも

に充実していった。しかしながら、それから20年ほどで、養成校の入学者減少の兆しがみえ、近年は、定員割れ、廃校や廃科の学校も増えてきている<sup>3)</sup>。

他方、国は、介護人材確保の方策として、従来続いていた「将来展望・キャリアパスが見えづらい“餓頭型”」から「専門性の高い人材をトップに広い裾野の人材が集う“富士山型”」を目指そうとしている<sup>4)</sup>。養成校の卒業の有無が、専門職としての質の高低を左右すると一概には言えないが、質の高い介護人材を輩出することをめざす教育機関の役割が高まっていると考えられる一方で、それら教育機関を選ぶ若者が減少しているのである。

このような情勢の中、あらためて、介護福祉士養成教育の価値と課題を考究することが必要ではないかと考えた。

執筆者のうち2名の勤務校の介護福祉士養成課程が廃されたということも、研究開始の思いを強くさせるものとなった。教員としては、質の高い教育をめざして研鑽し、学生たちが同養成課程の授業を評価しているのではないかという手ごたえもあった。今も実践の中で活躍している卒業生は少なからずいるし、高齢化の進行が続く中で、地域の介護福祉の現場におけるニーズも高かった。しかしながら、入学者の減少を止めることはできなかった。

なぜ、入学志望者は減少の一途をたどったのであろうか？ 少子化のせいなのか、多様な資格取得の道が拡大してきたからなのか、介護職の労働条件・環境が若者に受け入れられないのか、様々な要因が推測されるが、そのことを研究として分析することは十分なされていない。専門学校、大学等養成校の種類による傾向の違いも十分、明らかにされていない。

であるからこそ、この研究に本格的に着手する意味は少なくない、と考えた。

この研究をベースとして、介護職を継続している卒業生の「プロフェッショナル・アイデンティティ」をみいだすこと、彼ら・彼女らが捉えている介護というケア労働の本質的な価値をみいだすことにも歩を進めたいという、長期的な研究目標ももっている。

本稿では、次年度の調査に資する稿として、また、本研究の“最初の一歩”として、先行研究と卒業生インタビューを概観する。

## 1 研究目的・方法

### (1) 研究目的

既述したように、本研究の目的は、介護福祉士養成校卒業生の調査を通して、介護福祉士養成教育の価値と課題を考究することにある。本稿では、次年度の介護福祉士養成校の卒業生の調査の実施の準備段階として、先行研究を概観し、これからの先行研究から、養成校の教育が卒業生の仕事にどうかされているのか、教育に何か不足しているとすればそれはどうということなのか、卒後教育やフォローアップに何が求められているのかといった養成校の役割の一端を明らかにすることを目的とする。

このことを通して、筆者らが卒業生調査においてどのような仮説を持ち、どのような視点を重視して設問を作成・実施したらよいかということへの示唆を得たいと考える。

## (2) 研究方法

最初にとりあげたのは、養成校卒業生の調査に関する先行研究の分析である。

CiNii（国立情報学研究所学術情報ナビゲータ）の「フリーワード検索」において「介護福祉士、養成校、調査」を用いて検索し、抽出された論文の中から8本の先行研究を選び、表化した。【表1】は、「先行研究」(①～⑧)を示し、それらの「研究目的」「研究方法・主たる項目」「介護福祉士に関する意識（入学動機、就業理由、満足度、継続理由）」「キャリア形成に関すること（卒業後の資格、加入組織、研修等）」「離職理由」「養成校の役割」の6項目で構成した。それらの項目には、先行研究に記載されていた記述の要点をまとめた。

次に、これまで佐々木、川池が実施に関わった3名の卒業生インタビュー結果のうち、養成校における学びに関わる部分を掲載する。このインタビューは、卒業生調査の“プリテスト”の位置づけで実施したものである。インタビューガイドを用意し、半構造化インタビューを予定していたが、インタビューの流れの中で、質問項目を超えて自由に語っていただくことを優先したので、結果的には非構造化インタビューとなった<sup>5)</sup>。なお、Aさん、Bさんの事例は録音して文章に起こした。Cさんについては記録メモからQ&A形式に書き起こした。Cさんの事例は、前後の文脈がわかりづらいので、大学の学修以外の事柄も含めて掲載した。

なお、卒業生調査のための試行的インタビューであるというデータの性格もあるが、本稿では、養成校の教育が卒業生の実践や進路に影響していると思われる部分を抽出して示すことにとどめ、最小限の解説を付した。筆者らは、現段階では、養成校の教育の価値や課題がリアルな形で顕れた語り自体が貴重であると考ええる。

## (3) 研究倫理

本研究は、身延山大学教授会に研究計画を提出し、研究倫理に則った計画であることが承認された。また、日本介護福祉学会で規定されている研究倫理指針に則って研究を進める。

## 2 研究結果

### (1) 介護福祉士養成校卒業生調査先行研究レビュー

研究方法において既述したように、ここでは8本の先行研究の「研究目的」「研究方法」「介護福祉士に関する意識」「キャリア形成に関すること」「離職理由」「養成校の役割」の6項目を用いて表化し、先行研究に記載されていた記述の要点をまとめて概観し、再び先行研究を読み込み、「キャリア形成に関すること」、「離職に関すること」、「養成校の役割に関する

(86) 介護福祉士養成教育の価値と課題に関する研究 (佐々木さち子・川池智子・綿貫恵子)

こと」の3点について、8つの先行研究を概観して注目されたことをまとめた。

なお、8校のうち、3校は、短期大学保育科を経た専攻科修士に調査を実施しているので、他の5本の研究とは異なった視点を含めた調査を行っている (先行研究③⑤⑥)。

【表1】介護福祉士養成校卒業生先行研究レビュー

	先行研究	研究目的	研究方法・主たる項目	介護福祉士に関する意識 (入学動機、就業理由、満足度、継続理由)
①	堀江竜弥 福田伸雄 (2018)	卒業生がどのように活動しているのか、介護領域に対するニーズを明らかにし、卒業生・在学生のキャリア支援に役立てる。	【対象】資格取得卒業生1060名(1期生～19期生)回収率14.4%(108名) 【主な項目】生活実態(配偶者の就業、子の数、年取等)キャリアの現状(資格・免許の取得状況等)、就業実態(現在の職業、雇用形態)介護領域の就業実態、学科への要望等	介護職、就業理由:「能力や資格を活かせる」42名、「やりたい職種・仕事内容」34名、「正規職員で勤務できる」29名。現在も介護職を継続している理由:「能力や資格を活かせる」「やりたい職種・仕事内容」「正規職員で勤務できる」各18名。自分が望んだ職種、能力を活かして就業する意欲が高く、そのモチベーションが就業継続要因。経済面や将来に期待が出来ないと悲観した結果、離職しているようだ。
②	三上ゆみ 田中杏美 棚田裕二 合田衣里 (2016)	卒業後の介護現場就労状況と現在介護職として就労していない潜在的介護福祉士の状況と課題を明らかにする。	【対象】過去18年間の卒業生・住所不明者を除く790人、回収率25.3%(200名) 【主な項目】就労状況(賃金、資格手当等)、非就労介護福祉士(離職理由、復帰意志)等	介護福祉士志望動機:最多「なりたかった」106人。「卒業したら資格がもらえるため」「知識技術を習得したかった」等、介護福祉士資格取得への明確な目的が殆どであり、「転職に有利」等、資格を生かすといった動機が多かった。
③	須江裕子 (2016)	介護福祉士・保育士のダブルライセンスの卒業生が資格を生かした就労状況を知り、今後の介護福祉士養成教育に生かす。	【対象】1期生～11期生の卒業生200名回収率56%(112票) 【主な項目】役職、卒業後取得した資格、転職・退職状況、仕事の満足度、労継続意向。介護・保育両方の経験、資格取得メリット等	介護福祉士の満足度は、「自分がしたい仕事が出来ている」「責任のある仕事に就いている」「求められている」などがあげられた。反対に「給与が低い」「人数が少なく負担が大きい」「体力的に仕事がつい」「人事異動が多い」という不満を訴えている。
④	佐藤英晶 (2015)	卒業生の就業状況、資格取得、研修受講状況等から就業継続性やキャリアアップ志向を明らかにする。	【対象】卒後5年、10年、15年の者。回収率32.8%(42名) 【主な項目】福祉職従事者状況(勤続年数、離職経験者の離職回数、研修参加状況)、修学に対する意見(満足度、養成教育への意見)等	

キャリア形成に関すること (卒業後の資格、加入組織、研修等)	離職理由	養成校の役割
卒業後の資格・免許取得者54名。最多は介護支援専門員23名。最終学歴は学士号が97名。就業上必要な資格・免許を取得しているが、学問としてキャリアアップが図れていない。これは介護福祉領域において大学院教育が確立していないこと、学問領域として未整備であることが考えられた。	介護職を辞めた理由は「新しい資格を取得した」が9名、「収入が少なかった」が8名、「将来の見込みが立たない」「その他の理由」がそれぞれ7名であった。	大学での介護の学びへの肯定的回答106名。理由「仕事・業務に活かせる」「自己研鑽・自己覚知につながった」。養成校への要望は「卒業生間の交流促進」「転職相談に応じて欲しい」「教員との交流促進」各25名。SNSの活用や卒業生向けのキャリアアップ支援等、ネットワーク構築が必要不可欠であると考えられた。
/	離職の理由を選択項目の中から複数回答で求めた。男性は職場の人間関係が50%、女性は結婚出産が34%、業務の理念や運営の在り方に不満が11%、心身の不調が11%であった。	就労者対象の卒後教育支援だけでなく、非就労者に向けた介護福祉士への研修も必要である。また、現場での介護福祉士自身がとくに社会的評価について発信できるための教育や研修といった支援も必要と考える。
/	転職の理由：最多は結婚・出産・子育て、次いで給与面・正職登用・方針の相違・体調不良、人間関係・重労働・家庭の事情、資格を活かす。人間関係・給与面・仕事内容・職場の経営方針との相違がやりがい喪失原因の一つとなっている。	/
研修受講状況：業務での受講は年1～2回受講する者が最も多く、自主的な研修会については参加しない者が最も多い。全く受講していない者も30名中5名。自主的に研修会に参加している者は業務でも研修受講が多い傾向。一般的には、就職後の自己研鑽について消極的な姿勢であった。	離職理由を尋ねると、15名中5名が「出産のため」、「職場に不満があったため」が4名となった。この他、「キャリアアップのため」1名、「結婚のため」1名、「給料が低かったため」1名、「その他」3名となっている。	養成校5段階評価：41名中「満足」14名、「どちらかといえば満足」22名、「どちらともいえない」5名。福祉専門職の就業者30名に本学での学習が現在の仕事に活かされている「思う」19名、「どちらかといえば思う」8名、「どちらでもない」3名。就職後の自己研鑽：消極的な傾向。施設と連携した職員教育やキャリアアップの動機付けなど介護職員の質的向上の取り組み必要性が示唆された。

(88) 介護福祉士養成教育の価値と課題に関する研究（佐々木さち子・川池智子・綿貫恵子）

⑤	安永龍子 中田奈月 武田千幸 (2015)	介護福祉士や保育士が不足する状況の中、両資格を取得した修了生がどのように職業を継続させているのか。就業の実態の把握と、離職したきっかけを知る。	【対象】1期生～9期生の修了者。住所不明除き162名。回収率30.2%（49名） 【主な項目】就業実態や職業に対する意識、離職の意向や離職理由、在学中の実習等	職の継続条件（MA）：「同僚に恵まれる」79.4%、「上司に恵まれる」67.6%、「技術や知識の獲得」「収入の高さ」64.7%。人間関係に関する項目「上司に恵まれる」「同僚に恵まれる」「同業の友人等横のつながり」「同業の先輩後輩等縦のつながり」は回答者の半数以上が職業継続に必要と回答している。
⑥	多田鈴子 瀬 志保 長橋幸恵 (2015)	卒業生の介護・福祉離職・転職理由や研修に対する意識等の調査を通して、卒業生のフォローアップ等養成校の担うべき課題や役割を明らかにする。	【対象】学科・専攻科卒業生、774名の中から抽出した134名。有効回答率30.6%（41名）。同窓会出席者26名に集合調査 【主な項目】離職理由、研修について、職能団体への加入	「考察」において、介護職を選択において、介護福祉士の仕事の魅力を伝える人が身近にいる必要性が示され、「多くの介護福祉士の資格取得者を輩出している強みを活かし、先輩から後輩へ“介護の魅力”を語り、目指す具体的な介護福祉士像を描くことができるように、先輩を定期的に招く取り組みをしている」ことが紹介されていた。
⑦	高橋謙一 (2013)	卒業生の就業状況と職能団体等の加入状況を明らかにし、介護福祉士養成校卒業生の現状把握と卒後教育の方向性の示唆を得る。		
⑧	今井訓子 (2011)	養成校卒業生の介護職離職者に職離理由と離職に至るまでの思いを構造的に分析する。	【対象】卒業後4年目・5年目の介護職に進んだ136名（54名）。回収率39.7% 【主な項目】離職理由、働く自覚、必要な知識等	

### 1) キャリア形成に関すること

卒業生のキャリア形成に関する事柄については、3校が回答を得ている。

まず、卒業後の資格・免許の取得であるが、回答を得た卒業生のうち、介護福祉士以外の資格等を取得したものは5%程度という学校が2校あった（先行研究①④）。取得した資格・免許の内訳は複数回答であるが、介護支援専門員が7割を超え、次に社会福祉士が4割強、その他は1割未満であるが、看護師、精神保健福祉士、作業療法士、栄養士、認知症ケア専

	<p>離職意向理由（複数回答）：「上司との人間関係」28.6%、「職場の方針、運営・経営方針」24.5%、「身体的・精神的不調」20.4%では「職業の向き・不向き」18.4%、「同性の同僚との人間関係」「収入」「結婚・家族」10.2%で「別の職業への関心」は6.1%人間関係：42.8%。特に「上司との人間関係」が多い。</p>	<p>修了生同士が大学を訪ねてくることがよくあり、「同業種の先輩後輩」や「同業種の友人」は、介護福祉士の資格取得を目指し、共に支え合いながら学んだ学生時代で培った人間関係であるとも考えられ、大学で学ぶ意義が表れているといえる。</p>
<p>研修：キャリアアップのために自主的に外部研修を受講している30%、していない約60%。希望する研修内容で多いもの「認知症」「レクレーション」「介護保険制度」「ケアマネジャー対策」。介護福祉士会への加入：現在介護福祉士として就業中の人の内17.4%。</p>	<p>離職理由としては、人間関係、給与形態、勤務体制、体調不良、腰痛、結婚、出産、育児があがっていた。『考察』において、感情労働といわれる介護職の労働環境を整えることの重要性が指摘されていた。</p>	<p>卒業生のサポートについては、養成施設の役割としての確立が必要である。日々、職能団体と連携して、専門性の向上に勤めること、知識や技術の再確認のため介護カムバック研修を行うこと、定期的に卒業生が帰校して支援を受ける機会を作っていくなど。卒業生からは現在の現場の「人手不足」に対する支援も求められていた。</p>
<p>卒業後取得資格（MA）：介護支援専門員70.1%、社会福祉士42.8%、看護師6.6%、精神保健福祉士3.1%、認知症ケア専門士、栄養士、作業療法士、理学療法士、各2%以下。職能団体等加入状況（MA）：加入18.3%。内訳：日本介護福祉士会73.6%、介護支援専門員協会15.5%、日本社会福祉士会10%、日本看護協会、日本精神保健福祉士会加入はそれぞれ3%以下。</p>	<p>自己都合退職経験あり43.9%。理由（複数回答）：人間関係22.3%雇用形態の不満19.3%、賃金への不満20.6%、勤務形態への不満15.0%、家庭の事情（結婚、出産、配偶者の転勤）47.6%、その他であった。</p>	<p>介護福祉士養成校としての卒後教育の方向性が示唆された。1. 職業人として組織への適応力の育成、2. 自己啓発のための各種資格取得へのフォローアップ、3. 介護福祉士を取り巻く社会情勢等の情報発信。</p>
	<p>離職経験者理由：結婚、身体的理由、給料が安い、上司との人間関係、転居、業務の負担等複合的理由。離職要因は個人的理由、身体的理由、賃金、人間関係、インタビューでは人間関係最多。身体的理由や個人的理由の裏に人間関係の問題。対同僚、対上司が主に上司との関係を修復するより、それを避けようとしての離職ではないだろうか。</p>	

門士、理学療法士を取得しているということを明らかにしている研究もあった（先行研究⑦）。

他方、職能団体への加入は低いという結果を示す研究もあった（先行研究⑦）。内訳は日本介護福祉士会（73.6%）であるが、そのほかは、新たに取得した資格に関連する職能団体だろうと思われる、先行研究⑥も職能団体加入が低いことを問題として指摘している。

研修については、研修の受講状況から「全般的には、就職後の自己研鑽については消極的な姿勢がかなり目立っている」と結論付けられている（先行研究④⑥）。

(90) 介護福祉士養成教育の価値と課題に関する研究（佐々木さち子・川池智子・綿貫恵子）

これらの先行研究からは、働きながらの「研鑽」として多様な資格・免許を取得する卒業生もいるが、その割合は低く、研修や職能団体への参画は高くないことから、「自主的な自己研鑽」が全体的には低調であることがわかる。介護福祉が、学問領域として成熟していないといった課題を指摘する研究もあった（先行研究①）。

## 2) 離職に関すること

離職に関しては、8つの先行研究において離職理由についての回答を得ている。その中、特に注目されたのは「人間関係」である。5つの先行研究が「人間関係」を離職理由にあげていた。中でも先行研究①は「建前としての離職理由の裏に、人間関係、ことに職場内の同僚、上司との関係の問題が隠されていることが多い」と指摘する。上司との関係を修復するよりも、離職を選んでいるという。先行研究⑤においても同様の指摘がされている。

## 3) 養成校の役割に関すること

5つの先行研究が養成校の役割について言及していた。その内容をまとめると、介護福祉士養成校の卒後教育として、職業人として組織への適応力の育成すること、自己啓発のための各種資格取得へのフォローアップをすること、介護福祉士を取り巻く社会情勢等の情報を発信すること、その逆に介護福祉士自身が自分の仕事の価値を発信できるような教育などがあげられていた。

また、就職後の自己研鑽については、消極的な姿勢がかなり目立っており、養成校が卒後教育を強化したり、施設と連携した職員教育やキャリアアップの動機付けを促したり、介護職員の質的向上に向けた取り組みの必要性が示唆されたりとする研究もあった（先行研究④）。

「卒業生間の交流促進」「教員との交流促進」「転職相談」といった卒業生同士のつながり、母校とのつながりを、SNSを活用するなどして促進する必要性も指摘されている（先行研究①）。

## (2) 卒業生インタビュー結果

### 1) Aさんの事例（女性、30代、介護施設勤務）

訪問介護実習に行った時、お茶を出してもらったんですね。カップが素敵だったんで奥さんに「カップ、かわいいですね」って言ったら、奥さんが笑いながら「それは主人がね、目が見えるときに買った最後のカップなのよ」って言われて。そんな大切なものを、いきなり来た実習生なんかに出してくださる。奥様の気持ち①もそうだし、その何ていうか、家で生活するってなんか凄い素敵だな②って思ったんです。そういう継続した生活のお手伝いができるのが私のなかでは大きいというか、それがこの仕事（を選んだ理由）のエピソードの一つです③。（先日）実習生が来て、「これこういう書き方がいいのかもね」とかってアドバ

イスしてるうちに、私も「関わってる時に、こうやって考えてる、やっているのが見えてくる」④っていうか。言語化が難しいんですけど、『これがこうだからこうしようと思ってたんだ』、とかいうのが見えてくるんです。(大学で学んだ)「介護過程のプロセスを踏んでやっているんだ、ああそういえばそうだったなーって」、なんか私の基礎になってることがわかった⑤。

## 2) Bさんの事例 (男性、30代、介護職を経て福祉ビジネスの企業に勤務)

(実習の時) 僕の担当利用者が「外に行きたい」って言われたから、実習指導者に相談したんですよ。「外連れて行っていいですか?」って言ったら、「だめっ」って言われたんです。「なんでだめなんですか?」って言ったら、「じゃあこの人を連れていったらあとの何十人全員それできるのか?」って言われて。「まあそうっすね」ってちょっとなんか微妙な反応したら、「それは〇〇荘の方針じゃない」って言われた。『何十人も連れて行けるのか、っていう集団生活っていうところにフォーカスした言い方と、事業所の方針、という言い方があるんだ。でもこの集団生活っていうのって利用者さんがそもそも求めていたんだっけ。結局は集団生活を決めているのも事業所なんだ。思いを持っている会社さんですら、そうやらなきゃいけない実状があるのか⑥』と気付いたんです。(その体験から)『介護保険のことも介護施設がそもそもどうやって運営しているかっていうのを知らなきゃいけないんだ。じゃないとこの先、「すみませんでした。外に連れていけないから」って言ったことが、自分にも結果的には降りかかってくるんだなど。将来、これ社会としてやばいな』と思って。体験しちゃったので、介護のこと(も)、世の中のこと(も)勉強したいと思ったんです。(そんなこともあって、介護事業所に勤務した後)福祉ビジネスに転向することに決めました⑦。

## 3) Cさんの事例 (女性、20代、特別養護老人ホーム勤務)

Q. 介護職をめざしたきっかけとしてどういうことがありますか?

A. 小学校の時介護施設で介護する人を見て、「かっこいいな」と思ったことがきっかけだと思います。

Q. あなたにとって、介護の仕事の魅力とは、どういうところにありますか?

A. 失礼かもしれませんが私は介護する人たちが可愛いんです。それに、高齢の方を世話をすることを通して普通の生活では得られない貴重な経験ができます。お金だけで換算できない何かがあると思います。

Q. 看取りのケアをすることに戸惑いはありませんか?

A. 私は「看取らせてもらった、私を選んでくれた」と、へんないいかたかもしれないけど、うれしく思います。亡くなられてからしばらくして、その人の顔がふと浮かぶんですよ。

「今何しているかな？」って。亡くなっているのに。その人のことについて、私だけの想い出があるんです。

Q. 前職を退職された理由について教えてください。

A. 大学を卒業してすぐに勤務した施設では、先輩の職員の方とうまくコミュニケーションができませんでした。現場実践を積み重ねて職員になった人は「経験の言葉」で話されるけど、大学で学んだ私は「考える言葉」を使っていたからかもしれません。そのせいもあったかもしれませんが、先輩の職員達からいじめのようなことがあり、3年で退職し今の仕事につきました<sup>(h)</sup>。

Q. いじめというのはどういうことですか。

A. 仕事について教えてくれなかったんです。初めての職場で、どうしていいかわからないことばかりだったのですが<sup>(i)</sup>。今の職場ではそういうことがなく、やりやすいです。

3人の事例は、大学における学び、介護職を選んだ理由、離職した要因に関する内容となっている。Aさんの場合は、訪問介護実習において、“介護職の価値”を見いだした経験<sup>(a)(b)(c)</sup>、実習生を指導する中で大学において学んだことが活かしていることにあらためて気づかれている<sup>(d)(e)</sup>。Bさんが介護職を3年勤務された後、福祉ビジネスに転職したことの背景には、大学時代の実習の体験があるという<sup>(f)(g)</sup>。Cさんは大学を卒業してすぐの職場で、実践を積み上げて専門職となった方々とのコミュニケーションがうまくいかず、そのことが離職につながったと述べている<sup>(h)(i)</sup>。

## 考 察

8本の先行研究の多くが、卒業後の離職状況とその要因の把握をしていた。また、養成校の役割についての言及もあった。資格取得、研修、職能団体への参加といった「自己研鑽」に関する回答は一部の学校が収集していた。

その中で注目されたことの一つは、離職の理由として「人間関係」が多かったということである。これは、全国介護労働安定センターの調査と同様の結果である。インタビュー調査のCさんは、その理由について語っている。試行的なインタビューなので、離職の背景の全容が明らかにならなかったわけではないが、今後、インタビュー等、質的調査を行う意義が確認された。離職はネガティブな事象であると決めつけることはできない。次のステップアップのチャンスも拓く。しかし卒業生のキャリアにおいて“危機的な状況”という側面もある離職を迷う不安等を受け止めて、次の職への紹介や助言など情報とエンパワメントは養成校が、もっと関わるべきではないか、ということも、先行研究から気づかされたことである<sup>(6)</sup>。

注目されたことの二点目は、卒業後の「自己研鑽」である。

人手が不足する多忙な介護の職場が多く、自己研鑽の余裕がもちにくいことは理解できる。職能団体に加入して自己研鑽するにしても、加入するという敷居が低いとは言いがたい現状である。なぜそうなのか、どのようにしたら卒業生が職能団体とつながりをもっていけるのかということは、職能団体と連携して要因を把握していくという方法をとれたらより効果的かもしれない。

三点目は、卒業生と母校を“つなぐ”こと、できるだけ多くの機会を作って母校を“開く”こと、“学生の帰りを待つ”母校になることではないかと考えた。多田ら（多田ら2015: 202-203）では、これに関連して、次のような卒業生の自由記述を紹介している。

（母校は）介護のこと等で不安なことがあった時に気軽に相談できる場所であって欲しい」「卒業生の交流、情報交換の場を1年に一度開催していただきたいです。」「働いている先輩方や職員の方とのコミュニケーション、接し方を勉強した方がいいと思う。それが弱い自分は絶対苦勞している。

多忙な職業生活をおくる卒業生には、来校しなくても、SNS やリモート・コミュニケーションという手段もある。ハイブリッドな方法で卒業生にオープンな場所となることによって、在学中から現職を貫く体制によってさまざまな効果が生まれるのではないか。入学生を増やしていく“しかけ”、企画に対して現職の卒業生のアイデアは新鮮かもしれない。ホームカミングデー等を行うなど、卒業生に対して事業を積極的に行っている学校も少なくないが、「相互に貢献しあう・支えあう関係性」に取り組んでいる学校はどのくらいあるのだろうか。

そこまで考えをめぐらせると、「卒業生調査」だけではなく、すぐに取り掛かることができるものではないが、「養成校調査」を実施する必要性にも気づかされた。

養成校志望者が減っている状況だからこそ、なお、学校から卒業後の学修をつなぐことの意義は大きいと考えられる。換言すると、介護福祉士教育機関は、職能団体との協働の中、介護職につく・ついた人たちの生涯学習を支える役割があるのかもしれない。

そういったことを卒業生に投げかけ、そのニーズを把握することも、次年度の調査項目に組み込んでみたい。

なお、設問のベースは、今回とりあげた8つの先行研究を参考にさせていただきたい。

自由記述を重視し、集約した自由記述データの分析を行うこと、並行して、インタビュー調査を実施することの重要さも確認できた。先行研究から多くの示唆を得て、研究を深めていきたい。

## 註

- 1) 本稿でとりあげたAさんのインタビューの中から、養成校における学び以外の部分、介護職の専門的役割とその“醍醐味”について語られた印象的な部分をピックアップした。
- 2) 日本の高齢化は世界からも注目されている。「世界で高齢化のトップをいく日本は中国の明日<sup>あした</sup>です。私たちは日本に学びたい。」という中国の研究者の要請により、筆者のうち川池は中国・日本共同制作の本を編し、佐々木、綿貫は日本の介護教育について論考を発表した。日本と中国の介護福祉を中心としたこの著作は、罗鹏、川池智子、楊一帆編著『少子高齢化的挑战与应对：日本福利社会的现实动态对中国的启示（少子高齢化への挑戦と対応：日本の介護・福祉のリアルの中国社会福祉実践に対する啓示）』として2024年3月に出版予定である。
- 3) 藤原（2015: 5）は、日本介護福祉士養成施設協会（2012）のデータをもとに、定員数は2006年をピークとして、課程数は2008年をピークとして減少してきていることを指摘している。また、日本介護福祉士養成施設協会によれば、近年は、しばらく養成校の日本人学生を補う位置にあった外国人留学生在がコロナ禍を契機に減少したこともあり、定員充足率が半減していること、令和4年度（2022年度）の介護福祉士養成校の入学者数は前年度より381人少ない6802人で、公式に記録が確認できる2006年以降、これまで最低だった2018年度をさらに下回り、過去最低となったと報告されている。
- 4) 第23回社会保障審議会福祉部会（令和元年11月11日）資料、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など、総合的な介護人材確保対策に取り組むことが目指されている。
- 5) Aさん、Bさんの事例は、それぞれ、2022年12月4日佐賀県の大学、5日リモートインタビューにて、介護福祉士養成校卒業生に加藤稔子、川池智子がインタビューを行った。加藤の強力なバックアップの元で実現した貴重なインタビューである。テープ起こしも加藤が担当した。Cさんの事例は、2022年11月14日甲府市の大学にて佐々木さち子が指導した卒業生に、佐々木さち子、川池智子がインタビューした。3名には研究倫理に則って、個人が想定されないようにインタビュー結果を著し、研究にて発表することに同意を得ている。
- 6) 介護職は、対人援助職ゆえに「感情労働」であり、ストレスが離職に影響しやすいといわれている（陳萍2023）。離職の「人間関係」の多さは、施設の運営マネジメントなど組織的な課題とも関わると考えられるが、同時に、介護職が「感情労働」の側面があるということとも関連するのではないかと考える。このことも今後の調査において明らかにしたいことである。

## 〈参考文献〉

- 安永龍子・中田奈月・武田千幸（2015）「保育士・介護福祉士資格を取得した専攻科修了生の職業継続の調査報告」『奈良佐保短期大学研究紀要』22, 65-80.
- 今井訓子（2011）「介護職離職の構造に関する研究：介護福祉士養成校卒業生の追跡調査から」『植草学園短期大学研究紀要』12, 1-12.
- 介護労働安定センター（2023）『事業所における介護労働実態調査結果報告書（令和4年度 介護労働実態調査）』介護労働安定センター.
- 佐藤英晶（2015）「介護福祉士の就業状況と就業意識：卒業生アンケート調査からの分析」『帯広大谷短期大学紀要』52, 71-79.
- 須江裕子（2016）「介護福祉士・保育士資格取得後の就労実態：専攻科介護福祉専攻卒業生のアンケート調査から」『美作大学・美作大学短期大学部紀要』61, 113-118.
- 高橋謙一（2013）「介護福祉士養成校における卒後教育の方向性について：A県A市の介護福祉士養成校

- 卒業生の動向調査から」『日本赤十字秋田看護大学紀要・日本赤十字秋田短期大学紀要』18, 37-43.
- 多田鈴子・瀬志保・長橋幸恵（2015）「介護福祉士養成校出身者の実態調査と課題検証：新しい介護福祉士養成校の役割」『大阪城南女子短期大学研究紀要』49, 193-221.
- 陳萍（2023）「日本の看護・介護・保育における感情労働研究に対する考察」『人間社会環境研究』45, 47-56.
- 日本介護福祉士養成施設協会（2012）『創立20周年記念誌：介護福祉士養成の歩み』日本介護福祉士養成施設協会.
- 藤原素子（2015）「4年制大学における介護福祉士養成17年を振り返って」『人間福祉研究』18, 1-9.
- 堀江竜弥・福田伸雄（2018）「介護福祉士資格を取得した卒業生のキャリアに関する調査（速報）」『仙台大学紀要』50-1, 17-23.
- 三上ゆみ・田中杏美・棚田裕二・合田衣里（2016）「介護福祉士養成校卒業生の就労状況からみえる課題：A短期大学卒業生調査から」『新見公立大学紀要』37, 61-65.

〈謝辞〉

まずは、先行研究執筆者の先生方に感謝申し上げます。筆者らの論文の読み解きが執筆の意図と違っておりましたら、どうぞ、お許しください。皆様の学校の卒業生調査に学び、私共は次の調査に進んでいきたいと思えます。また、忙しい仕事の合間に、インタビューに協力くださった卒業生に深く感謝申し上げます。末尾になりましたが、卒業生調査に協力して下さり、拙稿の作成についてご助言賜りました加藤稔子先生、専門学校教員の立場からご助言をいただきました亀田尚先生、ありがとうございました。

〈キーワード〉 介護福祉士養成校、キャリア形成、離職、人間関係、介護職の処遇改善