

身延山大学における福祉専門職教育の効果

—就職先での聞き取り調査から見てきたこと—

榎木 博之

1 はじめに

筆者は「身延山大学学部紀要15」において、本学福祉学科卒業生6名へのインタビュー調査から身延山大学（以下本学）で福祉現場に求められる教育とは何かを検証した。卒業生へのインタビュー調査から「自ら体験する能動的な学習のほうが現在の職業に活かされていること」「大学での教育で足りなかったこととして、『考える力』『言語化する力』『実践する力』を身につけておくこと」1)が求められることを明らかにした。しかしあくまでも本学卒業生6名からのインタビュー調査であり、就労先の側の声は反映されていなかった。そこで今回、卒業生が就職した所属機関の上司にインタビューを行い、本学の福祉専門職教育の効果を検証することとした。

本論では、身延山大学仏教学部福祉学科の卒業生が就職した福祉機関の上司3名にインタビュー調査を行い、本学の福祉専門職教育がどのような課題があるのか、今後どのような教育を行っていく必要があるか明確にすることを目的としている。

2 研究概要

調査目的は、本学福祉学科の卒業生が福祉分野に就職後、どのような課題があるのか等を明らかにし、在学中に何を学ぶ必要があるのかを検討していくことをねらいとした。調査対象は、身延山大学仏教学部福祉学科を卒業し、福祉機関に就職した3名の職場の上司とした。対象者の所属機関は、障害者支援施設2名、高齢者福祉施設1名とした。3名の選定理由は、卒業生の所属機関が本学の実習施設になっていること、若しくは授業で施設見学を行う等本学と継続的に関わりがある機関とした。調査期間は平成27年9月から平成28年3月までの間とし、筆者が施設に出向き所属機関の上司に対してインタビュー調査を行った。インタビューは半構造化面接とし、「本学卒業生の就職後の様子」「就労する上での課題」「本学の教育について望むこと」という基本的な質問を設定し、その後は自由に語ってもらった。分析方法は、インタビュー結果を逐語録として再現し、質問項目ごとにそれぞれをカテゴリー化し表としてまとめることとした。

倫理的配慮として、調査対象となる卒業生及びその上司に対して研究目的等の趣旨を口頭で説明し、同意を得た。また、文章化する上で個人が特定しないよう配慮するとともに、インタ

ビューデータは研究が終了した時点で破棄することとした。

3 調査結果

インタビュー結果を「本学卒業生の就職後の様子」「就労する上での課題」「本学の教育について望むこと」の基本質問項目ごとにまとめていくこととした。インタビュー対象とする本学卒業生の概要は以下のとおりである。

表1 インタビュー対象となる卒業生の概要

勤務先	勤務年数（インタビュー当時）	現在の職種	卒業時取得資格
障害者支援施設	4年	生活支援員	保育士
就労支援施設B型	2年	生活支援員	保育士
介護老人福祉施設	2年	介護職・生活相談員	介護福祉士

(1)本学卒業生の就職後の様子

「本学卒業生の就職後の変化」では、表2のとおり①業務への取組、②就労後の変化の2つのカテゴリーに分類された。①業務への取組では、更にサブカテゴリーとして「業務への姿勢」「利用者・職員間との関係」「業務内容」と分類された。②就労後の変化では、サブカテゴリーとして「業務の変化」「意識の変化」「就労後の成長」に分類された。

①業務への取組の「業務への姿勢」について、具体的意見として「一生懸命、今までのやり方ではないやり方を自分の中で考えて、取り組むという姿勢がすごく見られている」「積極的にやってくれている」「気配りもできるし、安心して任せておける」等、肯定的な内容がほとんどであった。「利用者・職員間との関係」については、「利用者さんからは信頼されている」「歓送迎会等にも必ず参加し、職員間の関係も良好に感じている」等、利用者・職員との関係が良いとする意見であった。「業務内容」では、「施設の行事のラベル作成等のパソコン作業を行ってくれている」「介護職の方に重きを置いてやってもらっているが、相談員が休みの時には相談員の業務も行っている」「イベントの企画も自分から率先して行っている」等のように、生活支援員・介護職としての業務の他にも、施設の中でそれぞれ役割を持っていた。

②就労後の変化では、「業務の変化」について、具体的意見として「支援業務以外の役割を行うようになってきている。例えば、実習生の担当を行っている」「相談員をやっている者が産休・育休に入り、その代わりに相談業務を行っている」のように、行っている業務が広がっている状況であった。「意識の変化」では、「自分から動き出していく力というのが今、少しずつ身についているのかなと思う」「比較的若い職員が多いフロアで、そこでは女性の中でトップとい

う形でなっているので、本人はやっていかないといけないと少し感じているのかなと思う」等のように業務に取り組む意識が変化していることが分かる。「新たな役割」では、「新しい取り組みを自分から考えているというところは、その仕事に対して前向きにとらえて行っているのだなと感じる」「確実にその役割を積みながら成長していることを感じた」等、新たな役割を担うことで卒業生自身の成長に繋がっているという声があがった。

表2 本学卒業生の就職後の変化

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的意見
業務への取組	業務への姿勢	<ul style="list-style-type: none"> ・非常にまじめに取り組んでいるが、もう少し若さを出しても良い。 ・一生懸命、今までのやり方ではないやり方を自分の中で考えて、取り組むという姿勢がすごく見られている。 ・言われたことを確実に守ってくれ、やっているので規律的には大変良いと思っている。 ・積極的にやってくれている。 ・外出した際にお金の計算等の役割を進んで行ってくれている。 ・心配りもできるし、安心して任せておける。 ・本当に力になっている。フットワークが軽くて嫌な顔もしない。 ・一緒に仕事をしていて気持ちがいい。 ・素直に人の話を聞くことができる。 ・自分の仕事が終わった後も嫌な顔をしないで「大丈夫です」と言って行ってくれる。
	利用者・職員間との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者さんからは信頼されている。 ・利用者さんとも上手くやっている。 ・利用者との関係も良好である。初対面の利用者にもすうっと入っていける。 ・歓送迎会等にも必ず参加し、職員間との関係も良好に感じている。
	業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・施設の行事のラベル作成等のパソコン作業を行ってくれている。 ・パソコンで「こういう内容を打って欲しい」とか、「これをやってほしい」と言うときちゃんとやってくれている。

		<ul style="list-style-type: none"> ・介護職の方に重きを置いてやってもらっているが、相談員が休みの時には相談の業務も行っている。 ・記録の書き方を見ても、状態が分かるような伝え方をしてくれる。また、字がきれいだし見やすい。 ・イベントの企画も自分から率先して行っている。 ・実習生の担当を行っている。
就労後の変化	業務の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・実習の場面でも学生の様子を見るということも、試しに行ってみた。 ・支援業務以外の役割を行うようになっている。例えば、実習生の担当者を行っている。他にもこうしたらいいのではないかと自分の中で取り組んでいて、それで少し困難な場面に突き当たると落ち込むこともあるが、他の人の支えもあり、上手く乗り越えているのかなというところがある。 ・ショートステイから特別養護老人ホームに移動となり、その時に相談員をやっている者が産休・育休に入り、その代わりに相談業務を行っている。
	意識の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・自分から動き出していく力というのが今、少しずつ身につけているのかなと思う。その辺りが変わってきたかもしれない。 ・比較的若い職員が多いフロアで、そこでは女性の中でトップという形でなっているので、本人はやっていけないといけないと少し感じているのかなと思う。当初、挫折もあったみたいだが、それを乗り越えて、よく戻ってきたなと感じている。
	就労後の成長	<ul style="list-style-type: none"> ・実習全般の担当という立場で、ぎっしりA4の紙に評価を書いていた。学生からの感想と評価という所で、少し読ましてもらい、確実にその役割を積みながら成長していることを感じた。 ・実習の場面でも学生の様子を見るということも、試しに行ってみたが、やってみるとすごいなと感じている。まだ完全ではないが、新しい取り組みを自分から考えているというところは、その仕事に対して前向きにとらえて行っているのだなと感じる。

(2)就労する上での課題

「就労する上での課題」では、表3のとおり①施設で働く上での課題、②卒業生自身の業務での課題、の2つのカテゴリーに分類された。①施設で働く上での課題では、更にサブカテゴリーとして「施設としての課題」「施設業務としての課題」の2つに分類された。「施設としての課題」の具体的意見として「『利用者主体が基本』といいながら、施設では集団生活になってしまう」「施設経営から見ると、実際の支援の部分だけではないところが出てきてしまう」といった施設自体の課題をあげる声があった。「施設業務としての課題」の具体的意見では、「いかにここで出来る個別的な支援や個別のニーズを読み取って行くか」「実習生の評価ということを上手くしていかないといけない」と利用者支援や実習生受け入れでの業務の課題を挙げていた。

②卒業生自身の業務での課題では、更にサブカテゴリーとして「現在の課題」「今後求められる能力」の2つに分類された。「現在の課題」では、「もう少し作業が早くなるといい。利用者より早く行わないといけない」「会議等でもう少し積極的に意見を言ってほしい」といった現在卒業生に足りないものを指摘する声があった。「今後求められる能力」では、「8人乗りの車を運転できるようになってくれるといい」といった具体的な業務への期待から「経験を積んで相談員の仕事を行って欲しい」「今後、サービス管理責任者の講習を受講する話も出てくると思う」といった新たな役割を期待する声もあがった。

表3 就労する上での課題

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的意見
施設で働く上での課題	施設としての課題	<ul style="list-style-type: none"> ・「利用者主体」ということは、このような施設であってもそうであるが、施設経営から見ると、実際の支援の部分だけではないところが出てきてしまう。全体としてこのような矛盾は出てきてしまう。 ・「利用者主体が基本」といいながら、施設では集団生活になってしまう。そのため集団生活の規律に沿って皆が生活しなければならない。その中でいかに個別の支援をする時間を自分たちで作っていかそれで諦めないというところを、常に持っていないといけない。
	施設業務としての課題	<ul style="list-style-type: none"> ・いかにここで出来る個別的な支援や個別のニーズを読み取って行くかというところを今後伝えていかなければならない。 ・実習生の評価ということを上手くしていかないといけない仕事柄。

卒業生自身の業務での課題	現在の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・もう少し作業が早くなるといい。利用者より早く行わないといけない。 ・職員に対して気を遣いすぎるところがある。 ・会議等でももう少し積極的に意見を言ってほしい。意見をふればしっかりとした答えを言うことがあるが、やはり自分から積極的にというのではない。
	今後求められる能力	<ul style="list-style-type: none"> ・8人乗りの車を運転できるようになってくれるといい。 ・十数人がここで話をしているのを全部聞く能力を持って欲しい。 ・相談の仕事をする上では、相手する人も全員年上の方ばかりなので人生経験積んで入った方がやりやすいなと思う。経験を積んで相談員の仕事をやって欲しい。 ・カンファレンスにも出てほしいが、まだ経験していないこともあるので、いろいろな経験して参加できるようになってほしい。 ・今のまま伸びて行って欲しいとしか言いようがない。 ・今後、サービス管理責任者の講習を受講する話も出てくると思うので、その意味でも基礎を身に付けておくと強みにはなる。 ・4年目・5年目となるとサービス管理責任者の講習を受講する話も出てくる。

(3)本学の教育について望むこと

「本学の教育について望むこと」では、表4のとおり①仕事への姿勢、②大学への要望の2つのカテゴリーに分類された。①仕事への姿勢では、更にサブカテゴリーとして「対人援助職としての特性」「仕事・実習での心構え」の2つに分類された。「対人援助職としての特性」の具体的な意見では、「もともと好奇心、向上心を持って業務を行えば、全然問題ないかと思っている」「本当に利用者さんの表情等に気づいて、自分の喜びとして感じているというところを持っている。このことはこちらが特に指導等しているわけではないが、本人の特性というところもあるのかなと思う」といった対人援助職としての特性を挙げる声があった。「仕事・実習での心構え」では、「このような仕事に興味を持つということが第一である」「自分で判断するのではなくて、必ず聞く姿勢をとる」等と仕事する上での心構えや、実習において意識してほしいことについての声があった。

②大学への要望では、更にサブカテゴリーとして「大学で学んでおいてほしいこと」「教員

への要望」の2つに分類された。「大学で学んでおいてほしいこと」の具体的意見では、「外に出て行く上でのマナーも必要になる」「目の高さまで落とすとか、目と目で話をする等のコミュニケーションとしての最低限のことを学んでおいて欲しい」と社会人としてのマナーや基本的なコミュニケーション技術を指摘する声があった。「教員への要望」では、「いろいろな方がどんどん施設に来てもらって、様子を見てもらいたい」との声もあった。

表4 本学の教育について望むこと

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的意見
仕事への姿勢	対人援助職としての特性	<ul style="list-style-type: none"> ・もともと好奇心、向上心を持って業務を行えば、全然問題ないかと思っている。 ・本当に利用者さんの表情等に気づいて、自分の喜びとして感じているというところを持っている。そのところも徐々に上手になってきているかなと思う。このことはこちらが特に指導等しているわけではないが、本人の特性というところもあるのかなと思う。 ・やはり持っている熱いものは、培ってきたのかなと思う。
	仕事・実習での心構え	<ul style="list-style-type: none"> ・このような仕事に興味を持つということが、第一である。 ・気づく力というのがうまく身に付くように指導して頂けると良いのかなと思う。それを活用していけるのかという課題はあると思う。 ・自分の判断でやっていいのではなく、聞くことが大切。実習等において、自分で判断するのではなくて、必ず聞く姿勢をとる。 ・例えば、他の施設で実習してきた後にここへ来ました。そのときに、やり方が絶対に違うにもかかわらず、前がこうだったからこうやると何とかなるのではなくて、きちんと確認を取ってほしい。
大学への要望	大学で学んでおいてほしいこと	<ul style="list-style-type: none"> ・少し現場を踏んでから外に向かって少しずつ仕事する機会が増えていく。そのため対人関係を築いていくというところがあるので、外に出て行く上でのマナーも必要になる。 ・実習等で少しずつ学校関係等に連絡を取り合うことを始めているので、よりマナーが大切になる。

	<ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者の知識 ・目の高さまで落とすとか、目と目で話をする等のコミュニケーションとしての最低限のことを学んでおいて欲しい。利用者にとっても第一印象で決まるものがある。
教員への要望	<ul style="list-style-type: none"> ・いろいろな方がどんどん施設に来てもらって、様子を見てもらいたい。

(4)その他

その他としては、以下のような声があった。

- ・「利用者から、時には「帰れ」「帰れ」など言われることもあるし、時には暴力行為を受けることもあるだろうが、その時にいかに自分でそれを消化していくかが課題」
- ・「いかに相手の気持ちを上手くプラスの力に変えて考えることが出来るかとか、願いとか想いとか上手く汲み取ってあげられるようにしてほしい。その辺りに職員の意識をもっていないと多分、モチベーション下がってってしまうと思う」

このように対人援助職としての業務を継続していく上で欠かせないものを指摘する声があった。

4 考察

(1)卒業生の就職後の変化

「業務の取組」では、特に「業務への姿勢」についての話が多く聞かれた。これは就労先の上司が卒業生の業務を見る際に、働く姿勢を重視しているということができる。また、「業務内容」については、本来業務である「介護」「生活支援」だけではなく、書類作成や行事の企画、実習指導等その他のプラスされた役割についても含まれている。これらは「業務への姿勢」が「業務内容」の広がりにも影響していると考えられる。卒業生の「業務への姿勢」が評価され、「業務内容」が広がっていくことに繋がったと言えるだろう。また、福祉専門職は「利用者との関係」が良いことだけではなく「職員との関係」も重要になってくる。

「就労後の変化」では、就職後経験を積むことで業務内容が広がってきて、卒業生の意識にも変化が起こると言う状況になっていることが分かる。そして意識が変わると卒業生自身の成長に影響すると言うこともできる。例えば、実習指導という役割を経験するということは、他者に教えていくという能力が必要になり、確実に専門職としての質の向上に繋がってくる。熊坂は「実習指導には、専門職の基本的性質である専門技術の向上と専門職の確率のために必要不可欠な後継者養成という大きな意義がある」²⁾としている。このように他者を教えること

で、自らの資質向上にも繋がっていくのである。

(2)就労する上での課題

「就労する上での課題」については、本学卒業生の課題というよりは、福祉現場で働く上での課題を述べていた。福祉現場では人材不足が大きな課題になっており（※1）、その中でも個別ケアが求められるなどその専門性も求められている。（※2）

「卒業生自身の課題」では、「現在の課題」において業務の速さや会議での積極的な発言など現在業務を行う上で必要な能力が挙げられた。また「今後求められる能力」においては、職場上司が卒業生に今後このような業務を行って欲しいと考えている内容が挙げられた。この中には、サービス管理責任者研修を受講するなどの新たな役割を求めている声もあった。現段階では職員の中で「発言していく、言語化していく力」、今後においては役職者として「職員の上立つ能力」を期待しているということが分かる。これらのことは就職後求められる能力として、大学教育の中で学生に伝えておく必要があると感じている。

(3)本学の教育に望むこと

「仕事への姿勢」では、利用者に関心を持つという福祉専門職としての特性を指摘するとともに、「仕事をする上での心構え」を求める声があった。心構えでは、「仕事に興味を持つこと」「気づく力」「確認すること」「聞く姿勢を持つこと」のように福祉専門職として働く上で身につけておいてほしい心構えを挙げる声があった。

「大学への要望」の「大学で学んでおいてほしいこと」としては、福祉専門職としての知職・技術というより、社会人としての基本的なマナーやコミュニケーションの基本を挙げる声があった。これらの能力は就職してから伝えていくことが困難なため、学生の段階で身につけておいてほしいという福祉現場の声と考えることができる。2010年に経済産業省が行った「大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査」において、「企業・日本人学生ともに「人柄（明るさや素直さ等）」「コミュニケーション力」を必要な能力要素と考えている」³⁾と企業側もコミュニケーション力を求めていることが明らかになっている。

これらをまとめると次の3点について考察できる。①業務への姿勢が業務内容の広がりに影響している、②就職後キャリアアップの提示、③専門的知識・技術よりも社会人としての基本である。①の「業務への姿勢が業務内容に広がりに影響している」では、職場上司は卒業生の働く姿勢を見ており、それが認められれば業務内容が広がっていくということである。このことは上司側から言えば当然のことであるが、卒業生自身のインタビュー調査（※3）では、業務への姿勢について意識した内容は聞かれなかった。そのため学生の段階から業務への姿勢が自らの業務内容の幅を広げていき、自身の成長に繋がっていくということを伝えていく必要がある。就職支援を行っている、学生から「このような仕事がしたい」という話を聞くことがある。このように学生がしたい仕事を実現するためには、実は普段からの業務への姿勢が重

要であることを学生の段階で周知していく必要がある。

②「就職後キャリアアップの提示」では、卒業生が経験年数を重ねていく上でどのように変化していくのかを学生の段階でロールモデルとしてイメージできるようにすることが重要ではないか、ということである。介護職として働きながらも職場の状況により相談員の業務も兼務するようになる、障害者分野ではサービス管理責任者の資格取得が求められる、など業務を継続していく上で確実にキャリアアップが求められていく。このことを学生の段階からイメージして、例えば1年目、3年目、5年目の段階で自分がどのような業務を行うのか、そのためにはどのような知識・技術が求められるのか、が分かるようにしていくことが必要ではないだろうか。

③「専門的知識・技術よりも社会人としての基本」では、社会人としてのマナーやコミュニケーションの基本について就職後に学ぶ機会が持てないため、学生の段階で身につけておく必要がある、ということである。本学の場合、社会人としてのマナーは「キャリア教育」で、コミュニケーションの基本は「コミュニケーション技術」の授業で学ぶようになっているが、いずれも福祉学科としての必修ではないことから、これらを全ての学生がどのように学んでいくか、学科として検討していく必要性を感じている。

今回の調査は卒業生3名の就職先上司へのインタビューから述べているため、福祉学科の卒業生全員を対象にしておらず、全てが当てはまるとは言えない。また、3名のいずれも職場上司に肯定的な評価をいただいて継続して勤務しているため、職場上司による評価がよくなく離職に繋がってしまったケース等が含まれておらず、一般化することが困難なため、一つの傾向として捉えるしかないことは否めない。しかし本調査から見えてきたことを踏まえて、今後本学の中でどのように福祉専門職を育成していくのかを検討する視座になったと言えることができる。今後は、更に卒業生からの聞き取りを進めていき、本学として福祉専門職をどのように養成していくか検討を重ねていきたいと考えている。

注

※1 厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について」（平成27年6月24日）によると、2025年に向けて介護人材が37.7万人不足すると予測している。

※2 厚生労働省社会・援護局福祉基盤課「「介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会」報告書について」（平成18年7月5日）において、「求められる介護サービス」として「利用者一人ひとりに個性や生活のリズムを尊重した介護（個別ケア）の実践が必要とされている」としている。

※3 身延山大学仏教学部福祉学科の卒業生6名に対して平成25年に行ったインタビュー調査（「福祉現

場に求められる養成校の教育～福祉学科卒業生へのインタビュー調査から見てきたこと～」身延山大学仏教学部紀要15(身延山大学仏教学部)において、福祉現場で求められる能力として「考える力」「言語する力」「実践する力」を明らかにしたが、卒業生から「業務への姿勢」についての意見はほとんど見られなかった。

引用文献

- 1) 「福祉現場に求められる養成校の教育～福祉学科卒業生へのインタビュー調査から見てきたこと～」
身延山大学仏教学部紀要15 身延山大学仏教学部 2014年10月
- 2) 「社会福祉士実習指導者テキスト第2版」P45中央法規 公益社団法人日本社会福祉士会編集 2014年4月
- 3) 「大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査」経済産業省 2010年6月

【キーワード】

卒業生、福祉専門職教育、職場上司、業務姿勢、キャリアアップ