介護福祉士養成大学卒業予定者の就職先決定要因について
―介護実習との関連性を考察して―

Keyword
介護福祉士養成大学・介護実習・
介護職員・就職

前川 有希子　静岡福祉大学社会福祉学部健康福祉学科

はじめに

少子高齢社会の現在，要介護高齢者の増加は確実である。介護福祉士に対する社会的期待はますます大きくなる。2013年度には介護福祉士を養成する学校は全国で約470校あるが，そのうち大学は68校がある。大学全入時代と言われている中でも，介護福祉士養成大学は学生確保が厳しい状況にある[1)]。

介護・福祉を学ぶ目的で進学した若年層の介護職離れが進行しているとの報告がある。佐賀県で実施された福祉系大学の卒業予定者を対象にした調査報告（大谷・春口 2009）では，「福祉系大学等に進学した生徒であっても就職の進路として介護福祉業務以外の仕事を選択する学生も増加している」とある。静岡県で実施された社会福祉を学ぶ学生を対象とした調査[2)]では，実習を体験した後に就職先を社会福祉の職場に求めなくなる学生が約4割いるという。一般企業・行政職への就職希望者を対象にしたインタビュー調査（谷 2010）は，「円滑な職員関係を保つことができていない職場では常にギスギスした雰囲気を感じ，学生の目には作業的で冷淡な職務姿勢に映り，その場に身を置く実習生という弱い立場にある学生が極度の精神的負担を感じてしまう」という。介護や福祉現場においてその職業の本来の姿を見た学生が，介護や福祉分野への就職を敬遠してしまうならば，養成教育における実習は本末転倒である。実習施設や介護職員の使命として，後継者育成の教育的視点をもち学生と関わることが必要と考える。

Ⅰ　研究目的

介護職員の需要は増加する一方であるが，介護職員に対する職務内容や労働環境は顕著な改善が見られず，3K（きつい・汚い・危険）と言われるネガティブイメージなどから，離職率の高さは早期解決が必要な課題である。特に，就職3年未満の介護職員の離職にいたる先行研究（小池 2010）は，「介護現場の新規参入者は，初めての体験や新しい環境を一気に体験することによりパニックに陥り，専門職として必要な責任や自立，自分への自信が表現できずストレスになる」と言う。介護職員の離職に関しての先行研究として，入職1年未満の離職が高い要因として個人が仕事に就く際にみられるリアリティ・ショックに関する問題を取り上げた研究では（大竹 2013），専門教育と介護現場との期待とのずれを組織的な対応策や周囲からのサポートのあり方に検討が必要と言っている。離職防止対策について（柏原 2013），「働きやすい職場環境」と「働きがい」追求が離職防止になり，「リーダーによる配慮，励まし，動機づけの行動が影響する」としている。介護における就職支援においてのミスマッチに関する研究として（阿部 2011）は，介護という職務が求職者に合わないのではなく，介護施設・事業所（組織）

が求職者（人）を教育，成長させることができないとも考えられるという。介護・福祉職に求められる条件について（椿原ら 2012）としては「給与などの待遇がよいこと」があげられているが，社会的評価・地位の向上，勤務条件の改善，キャリアアップシステムの導入など非金銭的条件も重要としている。

介護職員の就業継続や離職に関する調査研究は，社会的背景を踏まえ多数ある。しかし，離職防止を探求する前に，介護施設が新人介護職員をどのように迎え入れるかの視点が不可欠である。介護福祉士養成大学を卒業する学生を対象にした，就職先の施設・事業所をどう選択したか，その決定要因についての研究はまだない。大学生の就職先を決定したプロセスやその決定要因を明確化することは，介護職員の離職対策や魅力ある施設・事業所つくりに示唆を与えることが可能と考えた。本研究は，介護施設から就職内定を獲得した大学生はどのように就職先を決定したか，その決定要因と介護福祉実習との関連を探求することを目的する。就職先の施設・事業所を決定する要因として，「待遇や給与より非金銭的条件が重要である」と仮説を立てた。

Ⅱ　研究方法

1　調査対象

平成25年3月に卒業予定者のうち，介護職員として就職内定者である大学4年生3名（男1名，女2名）を対象にした。

2　調査方法

就職内定を得た学生を対象に質問項目を設定した上で自由に発言する半構造化面接をグループインタビューの形式で実施した。その内容をICレコーダーで録音し，逐語録を作成した。

3　調査実施日時

平成24年12月19日10：40～11：40概ね1時間で実施した。

4　調査内容

就職内定を得た学生を対象にインタビューで質問した項目は次のとおりである。

①介護福祉士を目指した動機と理由，②大学進学の決定理由と学生生活を振り返る，③就職活動・施設見学の視点，④実習施設を就職先に考えたか否か，その理由　⑤就職先を決定した理由，⑥自分の将来についてどのように考えているか，の6項目とした。

5　倫理的配慮

インタビュー協力者には，本研究の目的と方法を口頭と文書にて説明し了解を得た。質問に対し話したくないことは話さなくて構わないこと，発言内容は成績には一切関係のないこと，個人が特定できないよう逐語録にまとめることを説明し同意を得た。

録音したICレコーダーのインタビュー内容は逐語録作成後消去すること，逐語録は本研究でのみ使用することを説明し了承をえた。

6　分析方法

介護実習との関連により就職を決定した3事例の逐語録より，彼らの発言を文章化し類似した文章ごと分類した。分類をコード化しその関連をKJ法にて求めた。

Ⅲ 結 果

1 事例紹介

①インタビュー協力者の基本的属性を表1に示した。

表1 対象者の属性

性別	男性 女性	1名 2名
介護に興味を持った年代	小学生 中学生	2名 1名
大学進学動機	自分から進んで 親の進め	2名 1名
実習中就職への勧誘	施設長から 管理職・主任から 実習指導者から 介護職員から	1名 3名 3名 3名
就職活動中見学に出向いた施設数	4施設・事業所 6施設・事業所 9施設・事業所	1名 1名 1名
就職内定先	特別養護老人ホーム 法人採用（配属先未定）	2名 1名

②事例の概要

1）実習指導者にあこがれた事例A

〈入学志望動機〉

母親が通所介護事業所に勤務しており，小学生の頃より頻回に事業所に出向いていた。中学生時代にボランティア体験を通じて，介護福祉士の資格取得が目標となった。

〈学生生活の様子と特徴〉

幼少期よりスポーツを始め，体育会系の部活動に所属する。体格が良く，堂々ときびきびとした態度と大きな声で挨拶をする。

〈就職先を決定した理由〉

大学2年生の介護福祉実習では，実習指導者より，歩き方や利用者と接する時の所作が威嚇的と指摘された。利用者を前にして，立ち居振る舞いや言葉のかけ方に入念な指導をうけた。その結果，利用者とのコミュニケーションが円滑になり実習の満足度が高く修了できた。自宅より遠方の施設ではあるが，2年次実習の実習指導者に尊敬の気持ちを抱き，就職を決意した。将来は，後輩育成に携わる介護福祉士が目標である。

2）理想とする介護福祉士に出会った事例B

〈入学志望動機〉

祖母が生活上に支援が必要な状態であったため，幼少期より介護・福祉の仕事に興味を持つ。小学5年生の時，学区内の特養に交流訪問の際に出会った介護職員の印象が良く，介護福祉士資格取得が憧れになった。

〈学生生活の様子と特徴〉

大学4年間は，聴覚障害学生のためノートテイクボランティアの活動を継続した。

〈就職先を決定した理由〉

1年次実習で失敗を注意され落ち込んでいた時，優しく慰めてくれた介護職員が理想像となった。就職活動の折，その職員が当時と変わらず利用者に優しく接していた姿を見て，就職への決意が固まった。障害者施設，救護所，養護老人ホーム等多様な施設・事業所で多くの経験を積み，高齢者のみならず幅広い対象者を支援できるようになりたいと希望する。新人サポートが手厚く，先輩と連携した研修システムが入職時の不安を軽減している。

3）実習施設を希望しなかった事例C

〈入学志望動機〉

小学6年の担任が福祉教育に積極的であった。障害児との交流やボランティア体験を通じて福祉に関心をもつ。大学では認知症高齢者介護を研究したいと希望をもち入学する。

〈学生生活の様子と特徴〉

片道2時間をかけて自宅より通学し，奨学金とアルバイト収入で学習に必要な経費を賄う。サークル活動には参加していない。

〈就職先を決定した理由〉

2年次実習では，施設長や主任の人柄や施設理念には共感できたが，現場の介護職員より不当な扱いを受けた。3年次実習では，看護職より介護職に対する差別的な発言や威嚇的指導を受け，介護福祉士の地位が低いことを痛感し，専門教育を受けた介護人材の不足を痛切に感じた。地域活動を積極的に取り入れ，キャリアアップのしくみが明確にある施設を選択した。地域に暮らす人々の介護予防を担える介護福祉士になる希望をもち，5年後には介護支援専門員（ケアマネジャー）受験を目指す。

③基本的属性の結果

3事例とも介護福祉への興味を持ちやすい生活環境であり，学童期より利用者や介護職員との接点があった。学童期に感じた介護職員の印象が理想となる未来像として記憶され，資格取得，大学進学への動機・理由と共通点がある。

介護福祉士資格取得を目的とした大学進学の理由は，親の推奨が1名であるが，自ら希望が2名である。大学生活では，3名ともゼミ活動やサークル，ボランティア，アルバイト等の社会的活動に積極的に参加している。実習中に就職について，施設長はじめ実習指導者，介護職員から勧誘されているも，他施設を見学し就職先を決定している。実習施設及びその法人から内定を得た者は2名である。

④インタビューの結果

逐語録より，就職の決定要因となるコードを抽出し分類した結果を表2に示した。否定的発言にはアンダーラインを入れた。

④－1）居たいと思う施設

介護実習や施設見学を通じ「ここに居たい」と感じる施設を選択決定するとカテゴリー名をつけた。実習中あるいは就職活動中の施設に対する印象を語っている。その構成は「円満な人間関係の構築」「良い雰囲気」「雇用条件に納得できる」とした。その大半は，実習中に介護職員の言動や直接対面した状況が就職への判断理由である。また，就職求人票の内容，交通費や採用方法についての発言があったが，給与に関する発言は無かった。

④－2）働き続けたいと思う施設

就職後の仕事に対する希望，介護福祉士として成長したいと継続的な要望から「働き続けたいと思う施設」と名前をつけた。サブカテゴリーは，「ケア方針に納得できる」「尊敬できる先輩職員の存在」「施設の取りくみ」とした。新人職員であっても期待をかけてもらいたい，使い捨てられる人材でなく，「大切に育ててもらえる」，「成長を喜んでもらえる」前向きな希望がある。実習施設を就職先に選択しなかった学生の声は，職員に直接的教育指導ではなく陰口・悪口をいわれたとの発言があった。

④－3）夢が実現できる施設

自分の数年先の将来像を描き，新人介護福祉士がステップアップしていく希望を発言している。具体的に，「実習指導者」「ケアマネジャー」等の発言がある。また，女性として結婚や出産後も継続できる環境を求めている。サブカテゴリーである「将来像が見える」「施設の支援がある」を踏まえ，「夢が実現できる施設」とした。

表2　インタビュー内容の分類

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
居たいと思う施設	円満な人間関係	良き指導者がいる　尊敬できる職員がいる　介護の仕事に誇りを持っている職員がいる　一緒に働きたいと思える職員がいる　実習生の成長を喜んでいる　実習中に褒めてもらった　実習生の質問に明確な回答があった　優しく接してくれた　休憩中にお菓子をもらった　仲間のように扱ってくれた　一緒に働くことが難しい人がいる　介護職員に学歴はいらない　介護は現場で学ぶ　身体で覚えていけばいい　学費の負担は親不孝だ　介護と看護の上下関係が見える・わかる　看護師が怖い
	良い雰囲気	職員からあいさつをしている　職員と利用者の距離が近い　笑顔がある　生活感がある　利用者が落ち着いている　清潔である　癒される　フロアの見学を拒否された　実習生に対する態度が違う　大きな声をだす職員利用者はいいんだけど職員は……ね　病院的な施設の印象である　殺風景でさびしい
	雇用条件に納得できる	自宅から遠いけど決めた　求人票の情報が納得できる　交通費が全額支給　法人採用である　異動の希望ができる　研修制度が明確
働き続けたいと思う施設	ケア方針に納得できる	利用者が幸せそう　利用者のために考えている職員が多い　職員が活き活きと働いている　自分の身内を預けてもいいかと思う　施設建物は歴史があるが最新のケアを提供している　夜間入浴が行われている　個人に合わせた車いすを作っている　利用者をホールに座らせたままにしない　提案や発言ができない　発言力のある人の言いなり
	尊敬できる職員の存在	実習指導が丁寧であった　新人教育がきめ細やか　育ててもらえる感じがする　成長を一緒に喜んでいる　教える立場でも考えている感じがある　就職後大切にしてもらえる　悪いところは指導してくれる　実習生の経験のある職員が「自分もそうだった」と立場をわかってくれた　実習中陰でいろいろと言われた
	施設の取りくみに共感	地域活動を積極的に取り組んでいる　地域開放している　ボランティアが多い　子どもが良く来る　利用者の孫だけでなく地域の子供の訪問がある　行事を地域の人と実施する　職員研修がある　施設間の交流や研修がある　法人が多様な施設を運営している　近隣の病院と連携が取れている　医療的な知識の勉強ができる　外部の研修に参加できる
夢が実現できる施設	将来像が見える	実習生を指導できる職員　実習指導者として後輩を育てたい　多様な利用者に支援ができる職員　介護予防活動が担える介護福祉士になる　高齢者のみならず幅広い対象者を支援できるようになりたい　ケアマネジャーになりたい　理想な介護福祉士がいる
	支援がある	資格取得の支援がある　異動の希望を聞いてくれる　外部研修に参加しやすい　期待をしてくれている　結婚・出産しても仕事が継続できる環境

Ⅳ　考　察

3事例は，介護福祉士になるという決意をもって入学し，4年間の介護福祉士養成教育を修了し就職する。介護福祉士の職務が安易ではなく，低賃金で労働条件が決してよくないこと，職業として腰痛の発生が多く離職率が高いこと等を彼らは承知している。しかし，介護の仕事は，人間的なかかわりを通じ，人の尊厳を守る職務があり，社会貢献や自己の成長が可能となることを熟知している。

介護施設での実習を通して，3事例は介護職員の職務内容やケアに対しての施設理念等を理解し，介護職員や利用者とのかかわりを重ね

た。不安と戸惑いの感情のなかで実習期間を過ごす大学生の心情を察した言葉かけは，介護職員を尊敬できる存在として認知した。事例Ａは尊敬できる職員，事例Ｂは協働したい職員との出会いがあった。就職先を決定することは，組織の一員となる所属決心をすることである。これは，介護の職務が対人援助だけでなく，多職種連携協働を必要とする。協働を推進する所属組織が，人間関係が円滑で働きやすい環境かを判断した。実習の課題達成とともに，職員や利用者との円満な人間関係を構築し，実習修了後にもこの施設に居たいと思わせたことが２事例の決定要因の1つである。事例Ｃは，入学動機を明確にし，大学生活は目的をもって有意義に過ごした。事例Ｃに語られた心情を理解せず無神経な否定的な発言は，苛立ちを感じ実習施設への信頼や介護職員へ心を寄せることができなかった。そのため，学生時代に実習指導を受けた，いずれの実習施設を就職先として選択しなかった。実習生に対し教育的指導でなく，直接的な否定的，感情的な言動は就職先を介護施設に求めない。このような言動が積み重なると，介護施設に魅力を感じず「介護ばなれをおこす」事例となると推測する。

介護実習は，実習施設の介護観を見聞できる最良の機会でもある。大学生は，実習施設の介護職員になるため，職務内容や施設が実践しているケアやその基盤となる理念との一致等を評価し共感をしている。3事例は，介護職員やケアを受ける利用者の様子，施設の設備や環境面，そして職業として満足感をも判断基準としている。短絡的楽観的に施設を選択するのではなく，就職後の近未来の自分をイメージし，介護施設の事業内容や地域連携に関する情報にも関心をもっている。地域社会に位置づく施設の魅力やそこに勤務する先輩介護職員へ尊敬する気持ちの発生が決定要因の1つと考える。

数年先の将来像を描き，新人介護福祉士がステップアップしていく希望を発言している。具体的に，「実習指導者」「ケアマネジャー」等発言がある。生活場面のケア＋αの支援ができる介護福祉士に成長できることを熱望している。介護福祉士のキャリアパスにもつながり，将来的に介護福祉士の資質向上をはかり，国家資格保有者として他職種と連携をはかるためのステータスと考える。卒業時には，事例Ａは「実習生を指導できる介護福祉士」，事例Ｂは「高齢者のみならず幅広い対象者を支援できる介護福祉士」，事例Ｃは「地域の介護予防活動が担える介護福祉士」と目指す介護福祉士像が詳細に明確である。3事例が目標とする介護福祉士像を構築できたのは，大学で介護福祉学を学ぶことと実習施設での実体験が大きく影響している。介護実習の醍醐味は，介護場面での出会いである。近未来像となる介護職員や理想となる介護職員との出会いにより，介護職の魅力ややりがいが伝承されていく。3事例とも卒業や資格取得が学習の終着点ではなく，就職してもっと学びたい，理想とする介護職員なりたいと成長欲求を明らかにしている。

Ⅴ 結 論

マズローの欲求の5原則を踏まえると，3事例の就職先の介護施設を決定する要因・欲求は社会的欲求として位置づけることができる。彼らの入学当時の欲求は「介護福祉士の資格取得」であった。しかし，社会人目前の卒業時の自己実現欲求は，入学当時の欲求を

超越している。自己実現の欲求は，欲求達成度合いにより高次の欲求に変化していく。彼らの自己実現欲求は，実習指導者やケアマネジャーという介護福祉士資格を基礎とした上級資格取得である。その自己実現欲求を達成し，夢の実現が可能となる施設を決定したと言える。

「人は，周囲の人々と絶えずつながりをもつことにより，愛情，支持，好意，尊重，受容といった温かい感情を受け入れ，これを自らの精神的糧とすることができる。また人は，周囲の人びととの競争や協力を通じて，互いに切磋琢磨し，ともに学び，向上をとげることができる」（上田 1988）という。就職先を決定する要因は，給与や金銭的な物的条件が最優先ではないと仮説を立証できる。介護職員や利用者・家族という人とのつながりから，自分がどう成長できるか目標や夢をもつことができる要因が最上級と考える。

Ⅵ　本研究の限界と課題

本研究の対象者はわずか3名であった。大学で養成教育をうけた介護福祉士が就職を希望する施設の選択要因を明確にするには，あまりにも少数である。今後は，より多くの対象者にもとづく調査研究を進めていきたいと考える。また，短大，専門学校と養成教育の相違による就職傾向や選択要因を調査したいと考える。

介護福祉士会倫理綱領では，対人援助を提供する人間として，常に自己研さんに励みステップアップしていく必要性を語っている。また，後継者となる介護福祉士養成課程の実習生に，他人の人生に深くかかわれる介護の魅力を教授されることを期待する。介護現場で活躍する介護職員には，大学で介護を学ぶ学生への理解と，指導力の向上を希望するとともに，介護福祉士養成大学と実習施設との連携した教育活動の必要性を強く切望する。

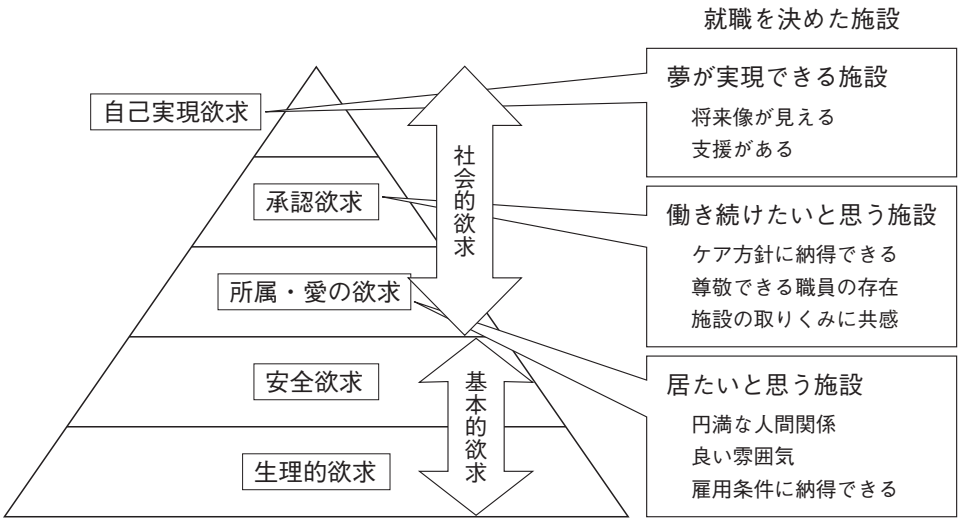

図１　就職する施設を決定する要因の構造図
新介護福祉士養成講座14こころとからだのしくみ第2版　p16　図1-1を引用し前川が作成

謝　辞

最後に，本研究において協力いただいた学生に感謝を申し上げます。そして，それぞれの勤務先である介護施設で介護福祉士としての活躍を期待いたします。

◆注

1）介護福祉士養成大学連絡協議会は，介護福祉士を養成する大学が加入している団体である。2013年7月13日実施の2013年度総会及び研修会資料より提示された正会員数は68校である。

2）社会福祉法人静岡県社会福祉協議会　静岡県社会福祉人材センターが 静岡県社会福祉系大学・短大・専門学校生．に対する就労に関する意識 調査を平成20年に実施した。917名の学生の回答をまとめている。

◆文　献

阿部正昭 2011「介護職の職務継続・離職意向と関連要因に関する研究―神奈川県内特別養護老人ホームの介護職を対象にした調査から―」『社会論集』17, pp.21-42

上田吉一 1988『人間の完成　マズロー心理学研究』誠信書房

大竹恵子　2013「介護労働者の早期離職に関わる要因：リアリティショックの視点から」『同志社大学政策学会』15 (1), pp.151-162

大谷久也・春口好介 2009「福祉系学生の就職意識調査より，「介護ばなれ」を抑止するための方策を考える」『佐賀女子短期大学研究紀要』43, pp.21-27

柏原正尚 2013「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職と職場環境に関する考察」『日本福祉大学健康科学論集』16, pp.19-23

小池妙子 2010「介護専門職のストレスを減らす」『現在のエスプリ』519, pp.170-180

谷功 2010「介護福祉学生の「一般企業・行政職」就職希望者に関する研究―学習過程が意識の変化に与える影響―」『近畿医療福祉大学紀要』11 (1), pp.69-77

椿原弘之・大田晋 2012「介護・福祉現場の「人材難」と学生の意識調査―福祉養成校における学生の意識調査に関する調査―」『川崎医療福祉学会誌』21 (2), pp.322