

学科卒業生に対する卒業教育のあり方 ～卒業生へのアンケート調査を中心に～

Postgraduate Education for Graduates of the Welfare Department : Focus on Graduate Questionnaires

関 好 博 石 黒 康 子 井 上 理 絵 西 井 啓 子
SEKI Yoshihiro, ISHIKURO Yasuko, INOUE Rie and NISHII Keiko

I はじめに

富山短期大学福祉学科は介護福祉士の養成を目的とした学科である。北陸の大学・短大で初めての福祉系学科として平成8年に開設した。短大教育2年間という限定された枠を超え、地域の福祉施設・事業所と協働しながら「入学前の導入教育」、「在学中の専門教育」、「卒業後の発展教育」と、入学前から卒業後までの10年間程度を視野に入れた人材養成教育に取り組んできた。その福祉人材養成教育の取組みは平成15年に文部科学省の第1回「特色ある大学教育支援プログラム」（特色GP）に採択された。^{1) 2)}

「卒業後の発展教育」の一つに「就職後の専門性を高めるための継続学習の支援」がある。具体的には、福祉学科の卒業生を対象とした「リカレントセミナー」（8月）と、広く県内外の福祉関係者を対象とした「福祉学科公開セミナー」（6月）である。2つのセミナーはいずれも開催が年1回である。そこで、卒業生が気軽に母校を訪れ、日頃の悩みや疑問を話し合える場や卒業生同士のネットワーク作りになることをねらいとして、平成18年度からは「ふらっとセミナー」を開始した。セミナーのねらいや開催時期等に関しては表1のとおりである。

表1 セミナーの種類とねらい

セミナーの種類	時期と回数	ねらい
公開セミナー	年1回（6月頃） 平成8年より開始	福祉関係者を対象、基調講演及びシンポジウム
リカレントセミナー	年1回（8月頃） 平成9年より開始	福祉介護の今日的課題、専門職のあり方
ふらっとセミナー	年5～6回程度 平成18年より開始	最新の介護に関する知識、ケアマネジャー受験対策など

せき よしひろ いしくろ やすこ いのうえ りえ にしい けいこ (福祉学科)

卒業生は平成22年3月末で1,146名となった。そのほとんどが県内で介護職員として働いている。リカレントセミナーへの参加は図1で示すように、平成13年度までは30人前後であった。平成14年度からはバラツキが多く、ここ2年間は過去最低の人数である。

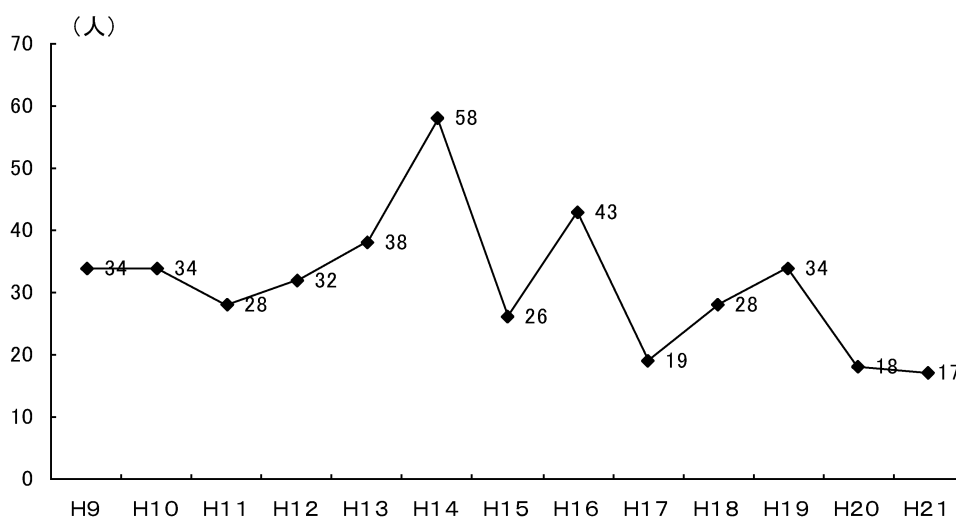


図1 リカレントセミナー参加者数推移

ふらっとセミナーへの参加は図2で示すように平成19年度20年度とほぼ同じであったが、昨年は半分以下であった。

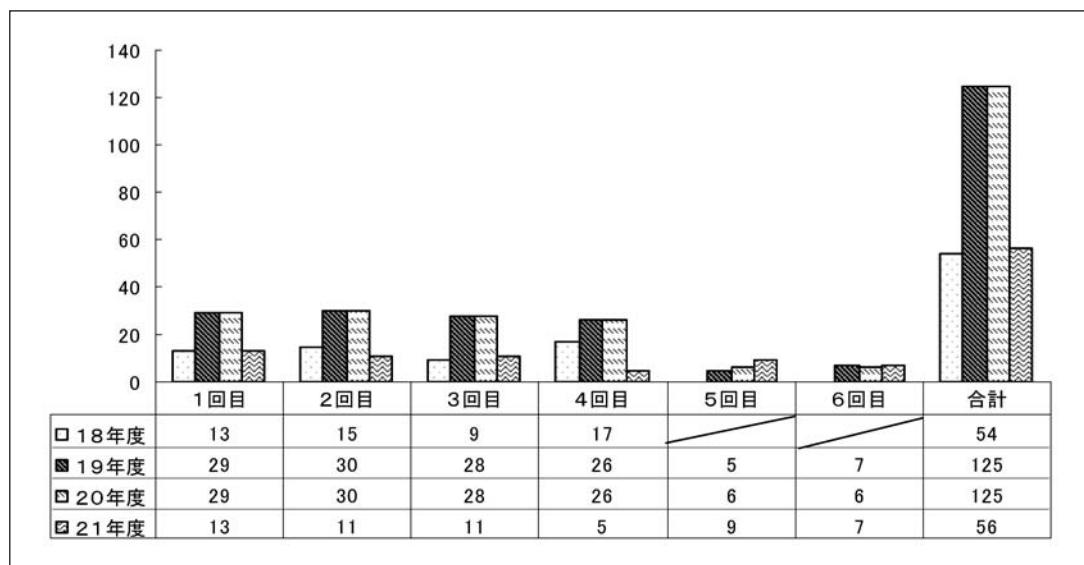


図2 ふらっとセミナー参加人数 推移

そこで、卒業生の卒後教育に対するニーズを把握することで、質の高い介護福祉士の育成のために養成校が果たすべき役割及び卒後教育の抱える課題を明らかにすることを目的として本研究を行った。

II 対象と方法

1. 対象と方法

1) 対象

平成10年3月に卒業した本学科の1期生から平成21年3月に卒業した12期生までの総数1,096名のうち、現在の住所が確認されていないものを除く985人とした。

2) 調査方法

質問紙調査法を用いた。質問紙への記載は、今後の連絡通信に使用したいことを断った上で記名式とした。回答後は個別に学科へ返送してもらい郵送留置方式で依頼した。

回収率は241人24.5%であった。

3) 調査項目

調査項目は、回答者全員に「基本属性ならびに特性（年齢、性別、婚姻、保有資格）」、「就労の状況」「卒後教育の必要性」について尋ねた。

「卒後教育が必要」と回答した者には、「希望する内容」について尋ねた。介護福祉士養成教育の旧カリキュラムの教育内容を参考に18項目を設定し、当てはまるもの全てを選ぶ選択方式とした。

「就労の状況」から現在、介護・福祉の現場で働いている者には、仕事に対する満足度と研修に対する意欲について調べた。仕事の満足度については、「研修内容」、「研修体制」、「仕事内容」、「勤務体制」、「労働時間」、「休暇」、「人事評価」、「施設理念」、「人間関係」、「職場の将来性」の10項目について、「満足」「やや満足」「どちらともいえない」「やや不満」「不満」の5段階で自己評価をした。

現在の職務に求められる能力を高めるための研修に対する意欲について尋ねた。自己評価尺度は「受けたい」「受けたくない」「どちらともいえない」の3つである。

4) 調査期間

平成22年2月5日～3月8日

2. 分析方法

1) 分析項目

基本属性、卒後教育の必要性、卒後教育に関する要望、卒後教育が必要でないとする理由、仕事満足度、研修に対する意欲の6つである。

2) 分析方法

分析項目をそれぞれ単純集計した。卒後教育の必要性については、卒業年度による差があるかどうかをみた。卒後教育の必要性と仕事に対する満足度、研修に対する意欲の傾向をみた。仕事の満足度については、介護・福祉の現場で働いている者192人の中から未記入などデータの不備なものを除外し、180人を分析の対象とした。

III 結果

1. 対象の属性及び特性

対象の属性および特性は表2に示した。男性17人（7.1%）、女性224人（92.9%）である。年齢では、25～29歳が100人（41.5%）と最も多く、次いで20～24歳が78人（32.4%）そして30～35歳が57人（23.7%）であった。35歳以上として、46歳、62歳、63歳が1人ずついた。社会人入学生である。福祉学科卒業後の資格取得では、介護支援専門員19人（7.9%）、社会福祉士4人（1.7%）であった。福祉学科卒業後編入学をした後の資格取得である。

表2 対象者の属性および特性

		人	(%)			人	(%)
性別	男性	17	7.1	婚姻	既婚	88	36.5
	女性	224	92.9		未婚	152	63.1
	NA	1	0.4		NA	1	0.4
年齢	20～24歳	78	32.4	資格	社会福祉士	4	1.7
	25～29歳	100	41.5		介護支援専門員	19	7.9
	30～35歳	57	23.7		准看護師	2	0.8
					正看護師	1	0.4
	46歳	1	0.4				
	62歳	1	0.4				
	63歳	1	0.4				
	NA	3	1.2				

n = 241

卒業直後の進路先は、図3に示すように特養126人（52.3%）と過半数を占め、老健44人（18.3%）、病院17人（7.1%）、進学が15人（6.2%）、一般企業が6人（2.3%）である。

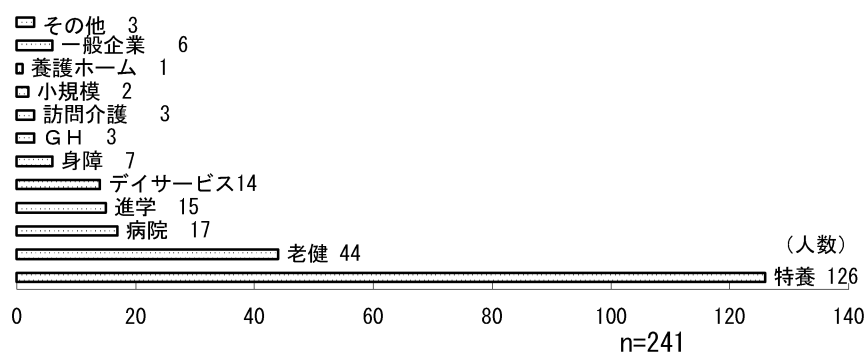


図3 卒業直後の進路先

表3は、現在働いているかどうかについて尋ねた結果である。働いている者は205人（85.1%）、働いていない者は33人（13.7%）、病気・休暇中の者は3人（1.2%）でその中には育児休暇中の者が2人含まれていた。

表3 現在の仕事の有無		表4 現在の勤務先		表5 再就職先	
	人	%		人	%
働いている	205	85.1	変更なし	151	73.7
働いていない	33	13.7	変更あり	54	26.3
病気・休暇中	3	1.2			
n = 241			n = 205		n = 54

現在働いている者205人中、卒業直後の就職先で継続して働いているものは表4に示すように151人（73.7%）である。変更した者54人（26.3%）は勤務先を変更しているが、表5に示すようにそのうち41人（75.9%）は介護職、一般企業への就職は13人（24.0%）であった。

2. 卒後教育の必要性

図4に示すとおり、本学で主催する卒後教育の必要性について「必要である」は101人（41.9%）、「必要でない」は4人（1.7%）であった。「どちらでもない」は130人（53.9%）と最も多く、過半数を超えた。「必要でない」「どちらでもない」と併せると、134人（55.6%）であった。

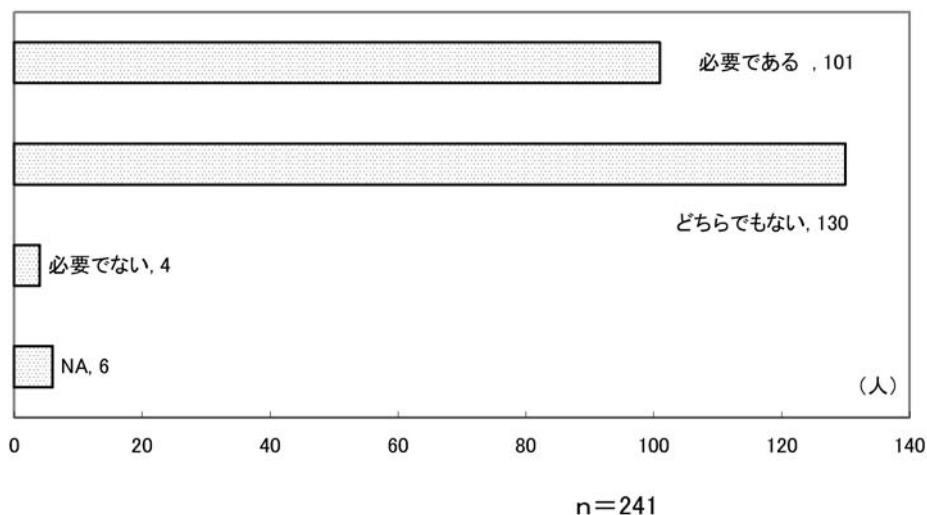


図4 卒後教育の必要性

図5の折れ線グラフは、卒業年度別回答者の人数と、卒後教育が必要と回答した者の卒業年度別を対比させたものである。卒業1年目（平成21年3月卒業）は、回答者数は23人であり、そのうち、卒後教育が必要と回答したものは16人であり、69.6

%と最も高かった。卒後2年目（平成20年3月卒業）は55.5%、卒後3年目（平成19年3月卒業）25.0%、卒後4年目55%、卒後5年目36.8%であった。

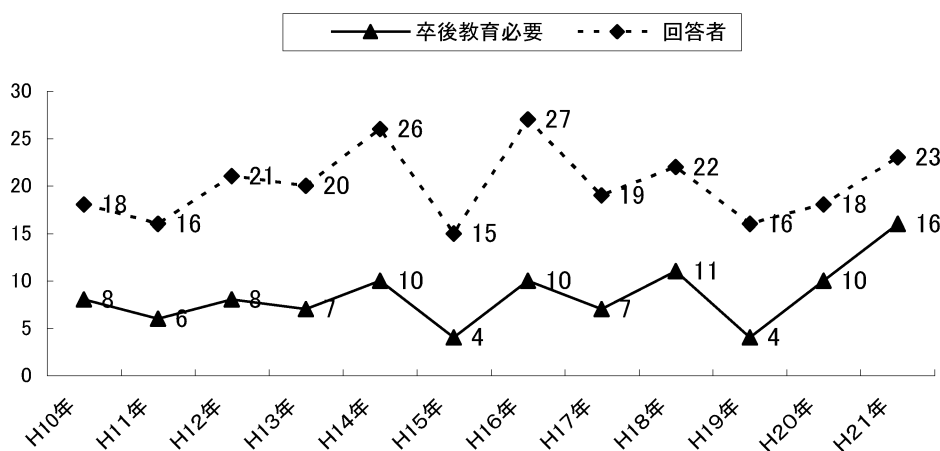


図5 卒後教育の必要性－卒業年度別

3. 希望する内容

卒後教育が必要と回答したものにどのような内容を希望するかを尋ねた結果を示したのが表6である。18項目の中からあてはまるもの全てを選択してもらった。1番は「認知症に関する知識・技術」63人（62.4%）、次が「ケアプランに関する知識技術」51人（50.5%）、3番が「医療全般に関する知識」49人（48.5%）であった。

表6 卒後教育に要望する内容

内 容	複数回答		内 容	複数回答	
	人	%		人	%
認知症に関する知識技術	63	62.4	リハビリテーションに関する知識	25	24.8
ケアプランに関する知識技術	51	50.5	精神障害に関する知識や技術	24	23.8
医療全般に関する知識	49	48.5	障害者の心理に関する知識	22	21.8
社会福祉の制度に関する知識	41	40.6	ケースワークに関する知識	12	11.9
高齢者の心理に関する知識	35	34.7	一般教養	8	7.9
看護に関する知識	33	32.7	家事援助の知識や技術	7	6.9
コミュニケーションの技法	31	30.7	グループワークに関する知識	7	6.9
介護記録に関する知識や技術	30	29.7	コミュニティワークに関する知識	6	5.9
接遇に関する知識技術	30	29.7	その他	11	10.9
レクリエーションの知識技術	26	25.7			

n=241

4. 卒後教育が必要でない理由

卒後教育が「必要でない」「どちらともいえない」理由を示した結果が表7である。「施設内での研修が充実」32人（23.9%）、「介護福祉士会の研修」への参加が6人（4.5%）、「自己学習」が12人（8.9%）、「業者主催の研修に参加」が9人（6.7%）、「富山県福祉カレッジ主催の研修」が8人（6.0%）、「毎日の業務が

日々研修である」とする者34人 (25.4%)、「その他」49人 (36.6%)であった。
 「その他」自由記述として、「予定があわない」「時間がとれない」「仕事が忙しい」「休みがとれない」「休みでも会議がある」「休んでまで行こうと思わない」「休日は仕事から離れたい」と回答した者は全部で27人 (55.0%)と、ほぼ半数を占めた。

表7 必要でない等の理由 (複数回答)

	人	%
施設内研修充実	32	23.9
介護福祉士会研修	6	4.5
自己学習	12	8.9
業者主催研修	9	6.7
県福祉カレッジ研修	8	6.0
日常業務が日々研修	34	25.4
その他	49	36.6

n=134

5. 仕事・職場に対する満足度

現在、介護・福祉の現場で働いている者に現在の仕事に対する満足度を尋ねた結果は図6のとおりである。「満足・やや満足」において最も高い項目は「人間関係」の118人 (65.2%)であった。「満足・やや満足」が50%程度の項目は、「仕事内容」89人 (49.2%)と「休暇」87人 (48.1%)である。一方、「不満・やや不満」の最も高い項目は「休暇」65人 (35.9%)で、「将来性」58人 (32.0%)「勤務体制」56人 (30.9%)の順であった。「どちらともいえない」割合が高かったのは、「研修内容」、「人事評価」、「施設理念」であった。

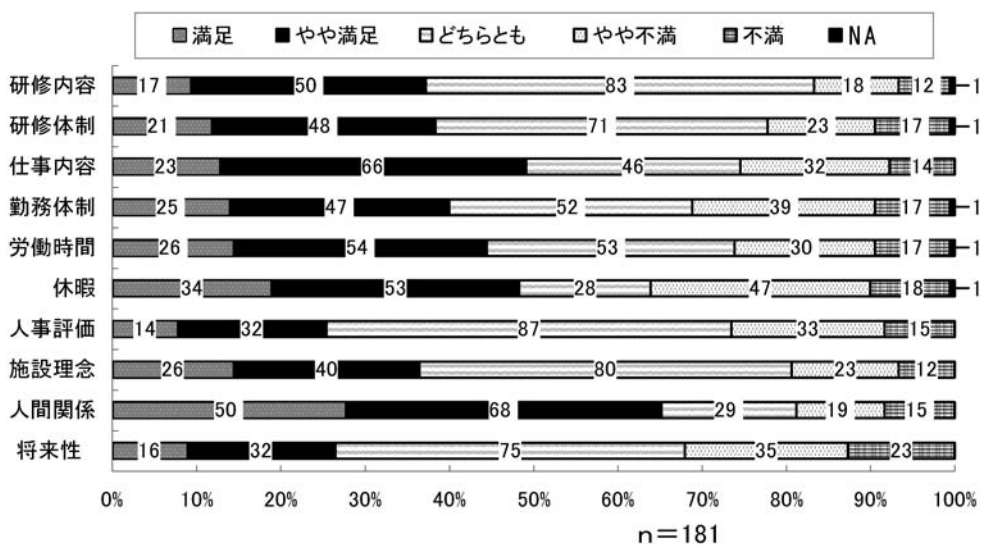


図6 仕事の満足度

「卒後教育が必要である」と回答したもの、「卒後教育が必要でない・どちらともいえない」と回答した者とで満足度に違いがあるかを対比させた結果が図7と8である。上段aは卒後教育が必要である者、下段bが卒後教育が必要でない・どちらともいえない者の結果である。いずれの項目においても両者に大差はなかった。

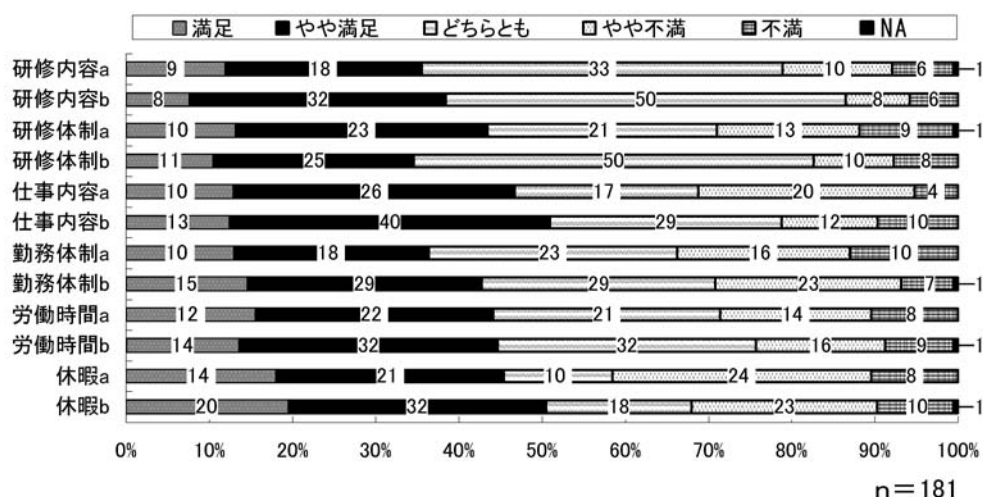


図7 仕事・職場に対する満足度1－卒後教育必要性での対比

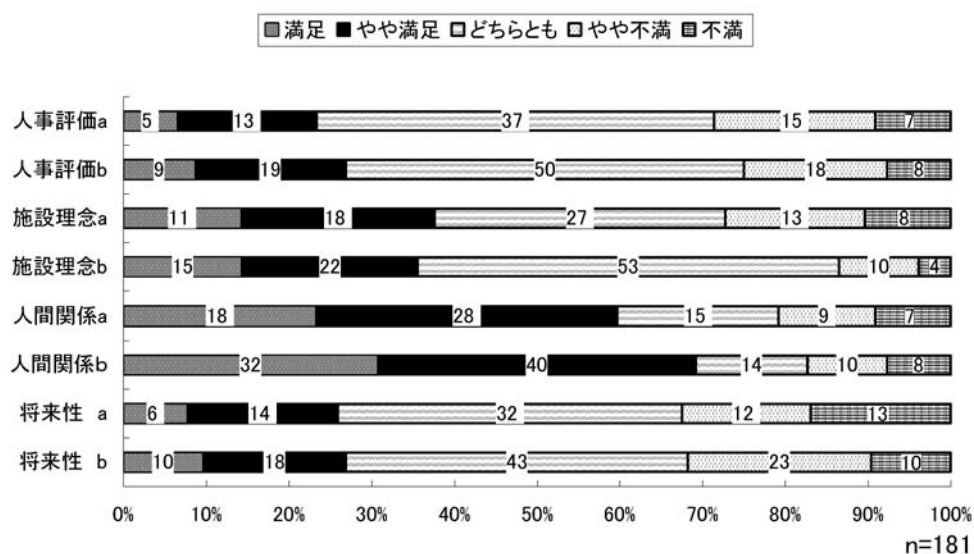


図8 仕事・職場に対する満足度2－卒後教育の必要性での対比

6. 能力向上のための研修ニーズ

表8は現在の職務に求められる能力を高めるために研修を受けたいかどうかの結果である。「はい」と答えた者97人(53.6%)、「いいえ」9人(5.0%)、「どちらともいえない」72人(39.8%)であった。「はい」と回答した者のうち、「卒後教育が必要と回答した者」は49人(63.6%)、「卒後教育は必要でない・どちらでもない」と回答した者は48人(46.2%)であった。「卒後教育が必要と回答した者」が現

在の職務に求められる能力を高めるために研修を受けたいという意欲が17ポイント高かった。

表8 研修に対する意欲

	人	%	卒後教育必要				卒後教育不要・どちらともいえない	
			n=77		n=104		人	%
			人	%	人	%		
はい	97	53.6	49	63.6	48	46.2		
いいえ	9	5.0	1	1.3	8	7.7		
どちらともいえない	72	39.8	25	32.5	47	45.2		
NA	3	1.7	2	2.6	1	1.0		

n=181

また、卒後教育を「必要でない・どちらでもない」と回答している者は、現在の職務に求められる能力を高めるために研修を受けたいという意欲に関しても「どちらともいえない」とする者が、「はい」とほぼ同数であった。

IV 考察

1. 卒後教育の必要性と参加の要因

養成校による卒後教育が「必要である」と回答した者は約4割、「どちらともいえない」とする者が5割と、「どちらともいえない」が1割多かった。「不要」とする者はわずか1%である。

「必要でない」「どちらでもない」理由として、「施設内の研修が充実している」「毎日の業務が日々研修である」（複数回答）と答える者がそれぞれ2割強いた。また、「必要でない」と断言している4名のうち3名が、「毎日の業務が日々研修」と答えていた。しかし、「施設内の研修が充実している」ことを理由にしてはいるが、「研修内容」や「研修体制」に対しては、「満足・やや満足」はいずれも3割程度で、「どちらともいえない」が5割近くいる。「介護職員研修等実施状況調査の結果」³⁾によると、平成21年度に内部研修を1回以上実施している施設は97.4%であった。最頻値として、回数は12回、総実施時間数（全体）は12時間、内部研修の実施時間数（受講者1人当たり時間数）は1時間であった。これら最頻値だけの結果を見る限り、充実しているとはいえない。

昨年から施行となった介護福祉士養成教育における新カリキュラムの中で、実習施設の要件の見直しが行われた。実習施設・事業等（Ⅱ）における施設要件⁴⁾の中に、「研修体制のマニュアル」が整備されていることが指定の要件である。しかし、施設での研修内容や体制に関して明確な基本指針やプランを書類として求められているわけではない。「研修体制のマニュアル」が整備されているかどうかその有無

をチェックするものである。したがって、施設内部での研修の実態に関しては今後の課題である。

介護福祉士会による研修があることを理由に挙げた者は最も少なかった。卒業時に全員が介護福祉士会に加入するが、その後引き続き加入しているとは限らないことも影響を及ぼしていると考えられる。

富山県福祉カレッジの研修があることを理由にする者も8名いた。富山県では福祉カレッジが現任研修プログラムを企画運営している。勤務先からの申込となるので、管理者からの薦めに伴い勤務扱いで参加する仕組みとなっている。そのため、休日を使って自主的に参加する研修よりも参加する者にとって負担感が大きく軽減されることが伺われる。

介護職員処遇改善交付金の中で、研修体制が義務づけられた。また、福祉人材確保の点から生涯研修体制として各事業所でもキャリアアップの仕組みが作られ、内部研修体制が体系的に組まれることや、小規模の施設や事業所が連携をしての研修などが導入されると考えられる。養成校における卒業時点での目標はあくまでも基礎的能力を身につけた介護福祉士の養成である。このことは、卒業後の継続学習の必要性が明確に示されたといえる。したがって、これからの養成校の使命は、養成教育での教育内容を継続発展させることとして、卒後教育をとらえていかなければならない。また、そのためには養成校、施設、職能団体、関係機関等が連携をして、効果的になされるようにしなければならない。

「どちらともいえない」の理由の中で最も多かったのは「その他」で39人（32.6%）であった。「その他」自由記述の中で半数以上を占めていたのは「休みが取れない」、「勤務が合わない」「予定がとれない」「仕事が忙しい」という時間的なことであった。また、「休みの時ぐらいいは仕事のことを考えたくない」、「仕事を休んでまで研修に参加する気になれない」、など疲労感が蓄積されている状況が窺える。このことは、労働環境の整備をすることにより研修の機会の拡大に繋がるものと考えられる。

卒後教育が必要と回答した者を卒業年度別で比較してみると、卒業1年目が69.5%、2年目が55.5%と高い結果であった。このことは、「就職後の専門性を高めるための継続学習の支援」の必要性を示唆している。卒後教育が必要と回答した者の割合が最も低かったのが、卒業3年目の平成19年度卒業生である。一般的に、卒業3年目は仕事に対する慣れも生じ、勝手がわかってきたことで意欲的に仕事に取り組める一方で、自分の将来に対する不安や、自分の行っているケアが果たしてこれでいいのかという葛藤が生じる時でもある。今後はさらにこの点を掘り下げていきたい。アンケート調査の回収率が低い卒業年度ほど卒後教育を必要としていないという傾向がみられたが、全体的には経験年数による大差は見られなかった。

「社会福祉士及び介護福祉士法」改正における定義規定の見直しでは、生涯にわ

たり学習することが義務づけされた。したがって、介護福祉士が専門職として働き続けるためには継続学習は必須である。今回は参加しやすいセミナーの在り方に関しては分析できなかった。今後は学習をしていくうえでの動機付けや環境の整備、テーマの設定など、ニーズに応じたセミナーの在り方を構築することが急がれる。

2. 卒後教育に望む内容

卒後教育に望む内容では、認知症に関するもの、ケアプランに関するもの、医療全般といったこれからの介護福祉士に求められる能力に関連したものや介護現場で必要とされるものなどが上位に挙げられた。ケースワークやグループワークに関する知識や技術は下位に留まっていた。チームケアをしていく上では基本となるものであるが、その必要性が十分には認識されていないのか、あるいは選択肢のケアプランで代替可能と判断しているのか、さらに分析が必要である。卒業生が望む内容と専門職として求められる内容との整合性については今後の課題である。

3. 仕事・職場に対する満足度と卒後教育との関係性

「研修体制」、「仕事内容」、「休暇」の項目のいずれにおいても、「卒後教育は必要」と回答している者に「不満」「やや不満」と答える傾向がみられた。今回の調査では、卒後教育に期待すること、或いは何故参加するのかその意識を調査しなかった。しかし、卒後教育に希望する内容の結果から、介護現場で求められる必要とされていることを要望している。このことから、「卒後教育は必要」と回答する背景には、仕事を継続していく上での継続学習の必要性が推測できる。

「毎日の業務が日々研修」と答えた者が2割いるが、特に、卒後教育が「不要」と回答した者4名のうち3名までが回答していた。「毎日の業務が日々研修」ということは、専門職として重要な点である。実践から学ぶプロセスは、介護学の構築にも不可欠である。抽象的なレベルでの受け止め方ではなく、具体的にどのようにそう思うのかを調査することは、介護の専門性とも関連してくるので、今後の課題としていきたい。しかし、それだけをもって専門性の向上をめざすには限界がある。専門領域の新しい内容は、専門の講師から学ぶほうが効果的である。福祉・介護の分野は常に進化し続けている。自己学習は勿論であるが、施設内での研修、母校での卒後教育、職能団体の研修など、多様な学習の機会を上手く組み合わせて、自己研鑽をしていくことが重要である。

仕事に対する満足度は、自分の仕事に対するやる気や向上心を喚起させるものでもある。今回は10項目について調査をしたが、満足度が最も高い傾向にあったのは、職場における人間関係であった。人間関係への満足度が高いことは、仕事の定着を促進させる大きな要因となる。回答者の7割が卒業してから同一の職場で働き続けていることから、それが裏付けられる。

「不満」「やや不満」が高い傾向にあった項目は、「研修体制」、「仕事内容」、「休暇」である。特に、「卒後教育は必要」と回答している者では、これらに関して「不

満」と答えた者の割合が「不要」「どちらでもない」とする者の「不満」とする割合を大きく超えていた点が特徴的である。このことは、学習したい、教育を受けたいというニーズがあるのに、思うように休暇が取れないなどの悩みを抱えていることをうかがわせる。

また、「将来性」を除く9項目において「不満」「やや不満」と答えた者が、「卒後教育は必要」の者が「不要」「どちらでもない」の者よりも上回っている。このことは、介護現場で働く者の向上心を育て、研修の機会を提供したりキャリアアップの仕組みを上手く取り入れたりするなど、事業所の組織を挙げての取り組みの必要性を示唆している。

4. 能力向上のための研修ニーズ

現在の職務に求められる能力を高めるための研修に対する意欲の有無を尋ねたところ、全体で5割強の者が「はい」と回答した。特に、卒後教育が必要であると回答した者は、6割強と高かった。少なくとも、これら意欲のある卒業生が自己研鑽を積み重ねていけるように支援することが、養成校すなわち出身校の役割と考える。

本学は開設以来、地域に有能な福祉人材を輩出すべく教育実践を進め、その一環として卒後教育にも当初から積極的に取り組んできた。しかし、近年の介護福祉士養成教育を取り巻く環境の厳しさは、教員の意欲を低下させてしまいかねないほどである。教員自身が毎日の多様な業務に追われる日々にあって、卒後教育の意義と必要性を見失っていることは否めない。今回のアンケート調査は、20数%の回収率ではあるが、卒業生の声に真摯に耳を傾け、リカレント教育の使命である個人の生涯にわたって教育の機会を支援し、期待される専門職へのサポートができるよう努めていきたい。そのためにも、企画段階からの卒業生の参画や、施設とのタイアップ、さらには行政支援を求める働きかけなど、多方面にわたる地道な活動を展開していかなければならない。

V 要約

本学福祉学科が主催する卒後教育への介護現場で働く卒業生のニーズを探り、質の高い介護福祉士の育成のために養成校における卒後教育はどうあればよいのか、また養成校は卒後教育にどのような役割を果たせばいいのかを明らかにするため、過去12年間の卒業生を対象としてアンケート調査に取り組んだところ、以下のことが明らかになった。

卒後教育自体の必要性はある程度は卒業生自身も認めているが、勤務体制の厳しさや休日の確保などの課題により、積極的に参加するまでには至っていない。経験年数を問わず、一定程度は卒後教育に対するニーズがあることが明らかになった。セミナー開催にあたっては、テーマや運営の仕方、広報などについて工夫が必要である。

卒後教育とは専門職に求められる生涯学習であり、自分自身のキャリア形成に不可欠のものであるとの認識を学生時代から自覚し、職場から研修に「派遣させられる」のを

待つのではなく、自ら時間を作って積極的に研修に参加するだけの意欲をいかに育てるかが、今後の大きな課題である。

また、職員の資質向上とサービス提供のレベルアップを図り、もって職員自身の仕事に対する満足度を高める意味において、施設・事業所は職員が積極的に研修へ参加できるための環境整備に努める必要があることや、養成校、施設・事業所や職能団体など関係機関が連携をとり効果的な教育体系を構築していくことが質の高い介護福祉士の育成には重要である。

引用・参考文献

- 1) 宮田伸朗「福祉人材養成教育と「GP」～専門性と人間性の統合的形成～」、富山短期大学紀要第43巻（1）、2008年3月
- 2) 関好博「教育実践報告 特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）」、学校連盟通信、第62号、2009年11月
- 3) 厚生労働省「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会中間まとめ」、平成22年8月 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000k04n.html>) 平成22年10月25日アクセス
- 4) 横山孝子他「介護福祉教育とリカレント教育—介護福祉士養成課程卒業生の動向調査から—」、社会関係研究、第14巻 第2号、2009年3月
(平成22年10月29日受付、平成22年11月11日受理)

待つのではなく、自ら時間を作って積極的に研修に参加するだけの意欲をいかに育てるかが、今後の大きな課題である。

また、職員の資質向上とサービス提供のレベルアップを図り、もって職員自身の仕事に対する満足度を高める意味において、施設・事業所は職員が積極的に研修へ参加できるための環境整備に努める必要があることや、養成校、施設・事業所や職能団体など関係機関が連携をとり効果的な教育体系を構築していくことが質の高い介護福祉士の育成には重要である。

引用・参考文献

- 1) 宮田伸朗「福祉人材養成教育と「GP」～専門性と人間性の統合的形成～」、富山短期大学紀要第43巻（1）、2008年3月
- 2) 関好博「教育実践報告 特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）」、学校連盟通信、第62号、2009年11月
- 3) 厚生労働省「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会中間まとめ」、平成22年8月 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000k04n.html>) 平成22年10月25日アクセス
- 4) 横山孝子他「介護福祉教育とリカレント教育—介護福祉士養成課程卒業生の動向調査から—」、社会関係研究、第14巻 第2号、2009年3月
(平成22年10月29日受付、平成22年11月11日受理)

