

研究報告

福祉系大学生の進路としての高齢者福祉施設のニーズ・意識研究 － 道北・道央の特養へのインタビュー調査から －

佐藤みゆき¹⁾*、家村昭矩²⁾、長谷川武史¹⁾、濱谷紀子³⁾

¹⁾名寄市立大学保健福祉学部社会福祉学科、²⁾名寄市立大学、³⁾名寄市嘱託職員

キーワード：福祉系大学、特別養護老人ホーム、社会福祉士、介護職、ソーシャルワーク実習

1. はじめに－研究の背景と目的

本研究の目的は、名寄市立大学保健福祉学部社会福祉学科（以下、「本学科」という）の学生の卒業後の進路として中心となる社会福祉専門職への就職状況について、高齢者福祉施設への調査により、福祉系大学から福祉実務への接続について新たな示唆を得て、大学としてのキャリア教育、就職支援のあり方について考察を行うための基礎的資料とすることである。

文部科学省の調査によると、2011年度の全大学等の就職率（大学院進学者を除く「就職希望者」に対する就職決定者の割合）は93.6%である（平成23年度大学等卒業者の就職状況調査 2012年4月1日現在）。本学科は2011年3月に第三期卒業生を輩出したが、同年度の就職率は92.0%（2012年4月2日現在）であり、全国統計に迫る成果である。しかし、実際の就職先の内訳をみると、一般民間企業9（18.4%） 教職4（9.3%）、公務員8（16.3%）、医療機関9（18.4%）、福祉施設関係16（36.4%）と多岐にわたっているのがわかる。すなわち、本学科は「社会福祉士養成校」といいながらも、すべての学生を社会福祉専門職として世に送り出しているのではないのである。このような現状を踏まえて、本学科におけるキャリア教育、就職支援を今後どのように展開すべきであるか、研究を行う必要があると考えた。

福祉系大学からの社会福祉領域への就職先、いわゆる「福祉現場」には高齢者、障害者、児童等多様な種別があるが、このたびは高齢者福祉施設に焦点を当てて、必要とされる人材（新卒学生）に関する調査を行うこととする。急速に進展する日本の高齢社会を支える礎たる高齢者福祉事業では、良質な社会福祉専門職の確保は重要課題であり、新卒福祉系大学生の資質等への関心も高いものと推察されるからである。

2. 調査概要

(1) 調査対象

本学科に関連する高齢者福祉施設、具体的には道北、道央で本学科生のソーシャルワーク現場実習先である特養（特別養護老人ホーム）、もしくは本学科卒業生が就職している特養計8ヶ所である。

(2) 調査方法

2012年10月～11月、調査員が対象施設に出向き、後述のインタビュー項目に従って、約1時間の半構造化面接を行った。分析には、大谷が開発した手法「SCAT (steps for coding and theorization)」の枠組みを使用して、コード抽出を行った。

(3) インタビュー項目

調査にあたって、インタビュー項目を設定した。① 対象施設における四大新卒採用者の特徴 ② 対象施設で求める人材像 ③ 採用応募者に大学で学んできてほしいこと ④ ソーシャルワーク現場実習について考えること ⑤ 対象施設における「社会福祉士」資格の位置づけ ⑥ 四大新卒者が介護職として入職することについて ⑦ 福祉系大学にのぞむこと の7項目である。

*責任著者

住所 〒096-8641 北海道名寄市西4条北8丁目1番地

E-mail : miyukis@nayoro.ac.jp

3. 調査結果

(1) 調査対象施設と回答者の属性

以下の通りである。

表1 調査対象施設・回答者の属性

	A施設	B施設	C施設	D施設	E施設	F施設	G施設	H施設
開設年	2006年	1977年	1983年	1988年	1997年	2011年	1989年	2000年
所在地人口 (千人)	32	11	4	7	1,891	1,891	4	4
入所定員(人)	100	84	56	50	72	80	50	100
職員数(人)	32	64	47	48	62	75	43	90
社会福祉士 数(人)	6	1	2	3	5	3	0	1
SW現場実 習の受入	有	有	有	無	有	無	無	無
回答者の職 位	施設長 庶務課長 生活相談 員	総務部長 事業部長 兼生活相 談員	施設長	施設長	施設長	法人次長	施設長	施設長

(2) 調査結果

1) 対象施設における四大新卒採用者の特徴

調査対象施設において、四年制大学を出た新卒採用者はどのように評価されているのか、特徴を尋ねた。まず、四大新卒採用者の数について、「毎年採用している半数は四大卒」(E)、数人 (C・D・F)、2人 (A・H) という回答があったが、中には「四大卒の職員はいるが、新卒採用者ではない(いない)」という施設もあった(G)。それは四大新卒者を敬遠しているのではなく、単に「求人を出しても応募者がいない」(G)結果である。

四大新卒者の特徴としては、次のようなものが挙げられた。

「現場としての即戦力」(A- 庶務課長)、「書いたり、文章で表現したり、お年寄りの状況を説明したりする力は圧倒的に高い」(B- 事業部長)、「頭が柔らかいうちに意識的に勉強して基礎能力を持っている」(E)、「お年寄りとの接し方、コミュニケーション、その人の持っているものをうまく引き出す技術に優れている」(H)。

【職員の期待に応える】四大を出ているという部分では、少しでも自分たちで考えていけると介護士さんが思っているんですね。それに対して、すごくスピーディというか迅速に対応できている。他の職員さんとかにお願いするにしても、早い段階で解決して次につなげていくっていう点が結構高評価を得ていて、介護員さんの中でも、比較しなきゃいけないとは思いますが、いい流れというか方向性で、自分の気持ちもありながら、向ってるのがわかりますよね (H)。

一方、「学歴による違いを感じることはあまりない」(C)という見解もあった。

また、新卒者はいない施設であるが、四大卒一般の職員の特徴として「基礎学力は高い。物事に対する理解力が優れているので、その結果判断する事もでき、自立度が高い」(D)、「基礎学力があって、専門教育を受けたことで考える力、気づく力が培われている」(G)と回答があった。

【考察力がある】繰り返しひとつの答えを導き出すのに、いろんな考え方をしていくとか、方法論を学ぶとかでいえば、単に学校の点数の良し悪しではなくて、そういう考える力・学力で差別するわけではなくて・・・きちっと勉強されてきた学生さんのほうが・・・われわれ実習生も受けていて・・・考える力もついているな、と。特に今まで来てくださった、名寄大学の学生さんをみていてそう思うようになりましたね(G)。

ただ、介護福祉士養成過程と、社会福祉士養成課程の卒業生を比較すると、後者に対して介護職としてのスタート時点で、困難と苦労を指摘する声もあった(B-事業部長・D・E・F)。

【周囲の期待値の高さ】 きっと大卒だから、きっとああできる人だな、という期待が現場では高いかなと、ひよっとすると、これくらいできてあたりまえなんじゃない、みたいな要求が他の人よりは高くなるかもしれないな、と(B-事業部長)。

【入職当初の「つまずき」】 そんなに介護を学んでいるわけではありませんから、他の専門学校卒がほいほいできることが自分ができないということを特に痛烈に感じると思うので、絶対そこはつまずくのでそこをちゃんとフォローしていかないといけないかなあ、最初の1年はきっと苦労するかな、と(B-事業部長)。

【四大卒の先輩の存在】 介護現場に入ってきてですね。・・周りは介護の専門学校を出てきている人もいますよ。一緒にスタートしたり仕事したりすると、自分ではできない、できないと思いつけていたと思うんです。うまくいかないなあとか、失敗して事故報告書を書いたりしたことがあったと思うんです。そういうものを乗り越えさせてくれたのは、同じ四大卒の人とかですね。それを乗り越えてきた人がいるんですよ、目の前に。そんな人たちの中で「そんなこと、大丈夫よ」という安心感があれば乗り越えられるんですよね(E)。

【早期に追いつく】 どちらかという、四大出の人たちで、しっかり勉強してきた人たちは、2年、3年経たないうちに追いついちゃいます。見よう見まねでやってもですね、追いつくんですよ。それを支えるチームワークといいますか、チームワークって一緒に仕事しましょ、ではなくて乗り越えてきた先輩たちがいるって、そこは強いところだと思いますね(E)。

2) 対象施設で求める人材像

① 人間性・資質に関して

「人を敬う心」(A-施設長)「向上心・意欲」(A-施設長)「協調性」(A-庶務課長)「あたりまえの良心」(D)「素直で明るくて前向き」(D)「自主的に課題を見つけて目標を立てて自分をコントロールできること」(D)「法人に入って職員として成長していけるかどうか」「謙遜さ」(E)。

【目指すものの大切さ】 たとえばどれだけ情報を得て、知識を得て大学を卒業するということも大切なことです。ただ、何のために自分が生きているのかという、自分の持っている能力や、知識やいろんな若さやすべてを何のために使っていくのかをそこが大事だと思っているんですね(E)。

【利用者への敬意と「謙遜さ」】 特に介護の仕事って、有資格者じゃなくてもできるんだ、という認識なのか、本当に勉強して自分たちが成長していかないと、利用者さんたちの歩いてきた経験にはとても及ばないという、そういう一つの「謙遜さ」、といいますかね。介護者が上から目線でこう、あの、と指示とかして虐待に結びつく場面も多いものですから、人格としては同じ立場でもいいのかもしれませんが、あくまでも長い人生の歴史をくぐってきた方々という認識が本当に大事だと思うんですよね(E)。

「基本的な人としての感受性、気づき、他人に対する想像力が必要」(G)。

【日常の中での「気づき」】 本当の「気づき」なんですよ・・私たちはよくその・・相手の立場に立って、

その人の身になってって言いますよね。そう言いながらも、お部屋で寝ている方に、日中光が入ってきて、陽があたっているよ、となれば、レースのカーテンを引くとかですね。それから朝の空気の入れ替えのときに窓を少し開けて空気の入れ替えをしますねっていうところに他の職員が利用者さんを連れてきてベッドに寝かせる。そうするとピューピューと風が当たっているのに、窓を閉めない。どうして? 「自分が開けたんじゃないから」、とかね。ちょっと不思議でならないんだけど、本当にそういう小さなこと、ということですよ(G)。

② 立ち居振る舞い、マナーに関して

「人としての基本的な常識」(D)「普通にきちっと返事、挨拶ができること」(G)。

③ 専門性に関して

「現場のこと、地域のことわかる知識と経験」(B- 総務部長)。

「常々、『5H』-Heart、Head、Hand、Health、Human Relationの話をしている」(C)。

「意図的に理論と根拠に基づく実践を行い、それを明示できること」(D)。

【意図的な実践が「専門家」の証】例えば「バイステックの7原則」が人に説明できて、その理論、根拠に基づいて実践するから「専門家」であって、理論と根拠に基づかないで受容と傾聴している人はたくさんいると思うんですよ。それは単に「素養がある」というだけの話で。7原則をちゃんと頭に入れて、それを意図的に実践するから「プロ」というもので・・生徒には7原則を空読みでパッと言えるように、やはり4年間もいくんだからなあってほしいなとは思いますが。「非審判的態度」というのはこういうことで、それに基づいて今私は支援をしていると結びつけると、まあ一般の人はずいになって。それが専門家の証かなと思いますね(D)。

「基本的介護に加えて、自分で考えてこの施設をどうしていきたいのか、利用者さんたちの生活をどうしていきたいかを自分で考えられる職員」(G)。

「ケアプランや記録にやたらと専門用語を使いたがらず、利用者や家族に説明ができること」(G)。

「利用者との信頼関係を作れること」(G)。

「福祉に対する気持ち、意欲-お年寄りにどう関わっていきたいのか-を持っていること」(H)。

④ 施設の運営理念と実践への共感

「介護実習中に施設の理念を体感して入ってくる子は『二重丸』(D)、「名寄大学卒の学生は理念への共感を応募書類に書いてきていた」(E)。

「働いてみないとわからないので、人材像として掲げるものは特にはない」(F)という見解もあった。

3) 採用応募者に大学で学んできてほしいこと

「人間性」「基本的知識」「立居振る舞い」「協調性」「さまざまな経験」「社会の人との交わり」など、1)、2)の回答と重複する内容が多かった。その他特筆すべき回答を以下に示す。

【大人との接し方】高齢者とか、社会人と接する機会はあった方がよいかな、と。特に子ども達だけの関係しか知らないでいると、大人との接し方がわからないと、出だしからハードルが高くなる。高齢者とかも社会人とかどうやって関係を作っていくかをわかっているほうがいだろうとは思いますが(B- 事業部長)。

【人体の構造・医療的な知識】 社会福祉の職員たちにも、できれば臨床に近い、人間の構造と機能を身に付けたほうがいいような気が僕はしますね。・・チームケアするときに、どうしても医療職との連携が求められるので・・彼らはものすごいんですね。医者、看護師の人たちは専門知識が。それと共通認識、共通議論するためにはあまりにも今の社会福祉の専門職たちはベースが低いので、まったく共通認識に立っていないレベルだから、後から入ってすごく苦勞するので。・・心臓だったら右心室と左心室があって、そこから大動脈がどうなっているか全部頭に入れておければ、入ってから苦勞なくて済む。完全に記憶の問題なので(D)。

【社会問題への関心】 私自身が役立っているのは、経済学だとか、いろんな社会のものの動く中で福祉の世界だけでなく、貧困をどうなくすかとかいろんな問題がありますよね・・原発とか生活保護の問題とか。その中で生きているわけですから、幅広い学問を、四大卒業して俺はこういう生き方をしたいなあ、というものをしっかり持ってきてほしいなと私なんかは思います(E)。

【「遊び」の大切さ】 遊んできてほしい。学びが先行しちゃうと現実とのギャップに耐えられなくなってしまう。まあ、四大に関してはですね・・社会の前の社会勉強の場だというぐらい思いたいほうなんで、友達とのつながりだったり、先生とのコミュニケーションだったり、そういうところの大切さを学んでほしいなと思いますね(F)。

【困難に立ち向かう経験】 何か壁にブチあたったときに乗り越えていけないと思うんですよね。周りに助けてもらったり、いろんな人との交流が図れないと人間って自分ひとりで壁ブチ破って突き進むなんてことはできませんから。その時その時にいろんな人に悩みを相談したり、聞いてもらったり・・最終的には自分で解決するんでしょうけど・・。そういうのって、学生時代にね、悩んでいくのも必要な、と・・早ければ早いほどいいと思うんですよね(F)。

【チームワークの体験】 ナースさんが点滴注射にしようねって、90歳の方に注射針を通すのに30分かかるんですよ。今日は注射針通ったとか、通らないどうしよう、とかですね、そういう中で前を向いてチームで一所懸命がんばっていきこうという姿勢を最後まで貫けるかどうかは、その人のもっている人間観とか、そういうものにまで及んでいるのかな、と思います。そういったことを一緒に追求していける仲間としてのひとりひとりなので。・・絶対、自分ひとりが資格を取って自分ひとりで仕事をするってことはできない世界ですから、どんなに優秀な人でもできないので、協調して一緒にチームでやっていくという体験をいろいろ積んでほしいなというふうには思いますね(E)。

4) ソーシャルワーク現場実習について考えること

ソーシャルワーク現場実習は、大学教育と現場との貴重な接点であり、学生にとっては進路選択の契機となりうる重要な位置を占めている。この現場実習について対象施設ではどのように認識し、感想を持っているのか。また課題はあるか。

① 対象施設の考える現場実習の意義

「職員にとっても襟を正す意味で、また実習生が第三者的な目で評価してくれる意味でも有益」(C)。「現場を知り、生の対象者の声を聴く。理論を実践することがいかに難しいかを知るよい機会」(D)。「利用者をチームで、みんなで支えているところを見て、そこで感じることを大切にしてもらおう機会」(E)。「来年度以降、ソーシャルワークの実習を受け入れたいと考えているが、町の中で今ある資源でよいのか、もっと新たな社会資源が必要なのではないかということを感じさせてくれることを期待している」(H)。

② 実習体制等運営一般への感想、意見

「現場で受任できる施設、指導資格のある職員をもっと増やさないと教えられることに限界が生じる。指導者が少ないことによる現場の負担感を減らしてもらえればよいのだが。介護実習ならば指導できる者は多いが、ソーシャルワーク実習となると大変」(B- 事業部長・D)。

「ソーシャルワーク実習であっても介護の体験を入れることは有用である」(B- 事業部長・E)。

【高齢者を知るための介護体験の意義】 どうしても頭でっかちなところで相談員って来るんでしょけど、体を動かしたり・・・1人の力が皆の力に・・・がんばってがんばってるのにここまでのケアしかできないという現実を知ってからでないと、・・・ただ指導するだけの相談員ができあがりそうで・・・介護の現場の大変さ・・・でもこれよりもっとよい生活を目指していかなければならないな、というところを知ってもらう意味でも、もっと周囲の課題にふれて、実際にお風呂の介助などをお付き合いして、お年寄りの体を見て、体験しなきゃいけないんだということを考えてもらったりしないと・・・施設の介護を受けている人、高齢者、ある人のにぎったままのこの手の中がどうなっているのか、そういうことがわからないとその方の暮らしをよくしてあげようとしてもすごく上滑りするとか・・・排泄ケアをしたり、便のおい臭いだったり、便をきれいにしてあげることはどういうことなのかなとか・・・そういうことがわからないで「じゃオムツは止めよう」とかそういう話にはならないんだよな・・・。お年寄りを知る、介護ってものを知るために。技術ではなくて(B- 事業部長)。

【ジェネラリスト養成の一環としての介護体験】 私たちの施設ではやはり介護が中心ですから、介護を経験していない中でソーシャルワークはないだろう、と。まして、トータルにジェネラリストを育てようと思ったら、あらゆるところを経験しないと本来総体が見えてこないというところがあります・・・ただ、うちに来てくださって、ソーシャル業務を学びたいという方には、ソーシャル業務をきちんと指導できるプログラムと人材は備えているんです(E)。

「幅広く、いろいろな種別の事業所での実習ができるようにするとよいと思う。高齢者施設だけではなくて、大学時代の特権なので」(C・D・G)という声もあった。

③ 本学の実習体制、実習生の感想、要望等

「地域全体の中の施設という捉え方をしてほしい。入ってくる方の背景も知った上でのコミュニケーションを図ってほしい」(A- 施設長)。「実習日誌はその時に感じたことを伝えられるかが大切」(A- 施設長)。「今は受けていないが、前に実習で来た学生は真面目に取り組み、目的意識も明確であった」(G)。

5) 対象施設における「社会福祉士」資格の位置づけ

まず、社会福祉士の有資格者の待遇であるが、資格手当がある施設は1か所だけだった (F・合格祝い金と月2万円)。なお、社会福祉士の有資格者であることは生活相談員への登用の要件ではないという施設が大半であったが、「これから生活相談員を採用するとしたら、社会福祉士」(C)という回答もあった。

【基礎知識を習得している】 社会福祉士という資格があることによって、やはり異職種との連携の必要性を知っていたり 協働を学んできているとは思いますが、ある程度医療にかかる基礎知識であるとか、介護にかかる基礎知識であるとか持っているということは大切なことだと思いますね。社会福祉士が広い視野に立ったときにどう展開できるかは別の問題ですけども(C)。

その他には、施設職員が社会福祉士の有資格者であることの意義を積極的に肯定する回答はほとんどなかった。「資格がなくても生活相談員の業務はできるから」という指摘があり(A-施設長・F・G)、「介護報酬加算の要件にもなっており、また介護職にスムーズに入れて『出だしが違う』ことから介護福祉士資格者のほうが重宝される」という見解も多数あった(A-庶務課長・A-相談員・B-業務部長・C・F)。但し、「社会福祉士の資格を活かせるような場がないのが実情。意義を引き出せていないだけかもしれない」(D・H)という見解もあった。

【社会福祉士としてのアイデンティティ・入職後の当惑】町とかだったら、虐待とかがあったら直接関わってきますけれども・・・こういう施設だったらね・・・いろんな職種の人たちがいますしね・・・本当に入っている人たちの支援をしているだけであって地域の方を巻き込んでいますけれども、本当にそこで社会福祉士として、どこに視点を置いてケアをしていけばいいのか、わからない部分だと思うんですよね・・・なかなか社会福祉士として活かされていない自分たちがいるんですよね(H)。

「本人のモチベーションアップ、自己啓発としての意義はある」という見解(A-相談員・B-業務部長・G)、「実益の割にハードルが高い」(A-課長・F)という指摘、施設で費用の支援をして資格取得を奨励しているが、「正直に言えば、施設に社会福祉士がいれば実習の受け入れができるようになり、人材確保にもつながるから」(G)という見解もあった。

【資格がじゃまをする】この業界って多職種が集まりますよね。それぞれの専門性があるので、そこを認め合うということなんですよ・・・仮に介護員でなくて訪問介護員の資格であれ、介護をやっているということ認め合う。これが絶対になければならないと思うので・・・「資格がじゃまをしている」ことが多いなって思うことがあります(F)。

【資格が先にありき】これ、民間企業なら皆フラットじゃないですか。フラットで上下関係があって、先輩後輩がいるけど、じゃ、自分の努力でなにができるかによって、自分の生き方が変わるんですよ。そういうことがこの業界には通用しないというか。まず「ありき」の話になっちゃっていて、・・・人間性はあとに来る、みたいな・・・ところがすごくあるような気がしますね(F)。

【資格の必要性がみえない】資格って本来必要性があって創設されるんだけど、社会福祉士の資格に関していうと、そこがどうも明確じゃなかったというふうに思います。まず資格ありき、で・・・、最初に資格ができて、卒業生がどんどんできてきて、その人たちの就職先を確保するために、なにかその社会福祉士会、というよりは、学校の集まりが一生懸命運動していると、あまりにも見えすぎると、現場はちょっとひいちゃうな、と。ちょっと違うだろうな、と・・・「こういう資格が必要だよな」、というところがうまくPRできていない感じがする・・・逆にその資格を現場に押し付けられても困るのかな、と(G)。

6) 四大新卒者が介護職として入職することについて

社会福祉士養成校である四年制大学では、学生の卒業後の高齢者福祉施設への入職にあたって、介護職ではなく生活相談員への応募を奨励することがある。募集する施設側は四年制大学生が介護職として入職することをどのように考えているのであろうか。

8施設全ての回答者から「介護職としての入職」に賛意が得られたが、理由はさまざまである。

① 将来のより適切な相談業務のため

「将来相談員として働くにしても、現場業務を知っていたほうが視野が広がり、相談業務上プラスとなるから」(A-相談員・B総務部長・C・D・E・F・G)。

【介護を知ることでよりよい相談業務につながる】たとえば目の前のお年寄りを見たときに、その人に適合する椅子の高さを導き出せないとダメですよ。だから結局「ずっこけ座り」をしたりとか、椅子とテーブルがマッチしていないで全くその人の状態に環境が適合していないじゃないですか。その状況をなんとかするのが相談員となってくるんじゃないですか。本当は介護がやるべきですよ。ただ、施設の運営としたときに、そんな状態でお年寄りが食事していて誤嚥して入院してしまうじゃないですか。とすると最終的に生活相談員として、稼働率も下がりますよね。結局全部自分のところに、運営の安定を図るという点では、お年寄りの食事を食べる姿勢とか、環境とかすごく大事になってきている・・・お年寄りの下腿値を測って、この人なら36cm、この人なら40cmだね。40cmでは合わないから、その場でのごぎりでギコギコと切っちゃって、じゃあテーブルも合わなくなるから、変えるかして、お年寄りが食べたときに輝く笑顔がね、この仕事の原点。現場からもこの相談員すごいなって思われる。そのためにも知識は武器になりますよね。技術と一瞬でその人が頼りとなって、この人すごいなって思われちゃう(D)。

【介護におけるソーシャルワークは高価値】大賛成です・・・逆に、自分が学んだことをいったん半分捨てるようなイメージでね、介護を学ぶって姿勢でくるのはとてもいいと思います。

介護できなければ相談業務ができないとまでは言わないですけども・・・そうですね。介護をして、介護の場にもご家族が来たり、いろんな無理難題が押し寄せてきたり、と学べる事があるんですよ。十分ソーシャルワーク的なことをするわけですよ、介護をしながら必然的に身につく、というか・・・介護をしながらソーシャルワークのできる介護職員のほうがレベルは上だろうと(F)。

【利用者の理解に資する】その人の、利用者さんの生活を支援していく中には、やはりそれなりのことをわかっているなければ何もできないと思うんですよ・・・利用者さんの本音を聴けないで終わってしまうこともあると思うんですよ。利用者さんのことを知ることで、介護しながら、こういう性格なんだ、こう思っているんだとか、やはり、介護をして初めて気づかされる部分があると思うんですよ(H)。

② 施設内職員との協働、連携をスムーズに行うため

「施設内の他の臨床系専門職(介護士・看護師・栄養士)とチームケアを行うにあたって、共通意識、共通理解を持つ必要がある」(D・G・H)。

但し、次のような見解もあった。

【介護員との「なれ合い」の危険性】反面、なあなあじゃないですけども、「ここまではできないよね」「じゃあやめよう」というふうになってしまうことも。それなら知らなくてもある程度「理想」で、相談員からこうやってほしい、ということも必要。たとえば、オムツについて、本人、家族はしないで歩かせてほしいというような話があって、夜勤にしてみれば夜中に何回もトイレにつれていくのは負担だ、本人にも負担だというのはわかるんだけど、自宅での様子を考えた場合は歩いてもらおうと僕はいう。でも夜勤を経験していたら本人のつらさとか、僕にはわからない本音の部分を知ると、「オムツにしてみよう」となりやすいのかな、と(A-相談員)。

③ 人事管理上の問題

「四大卒では一般的には人件費が高いが、介護職から入ると採用のハードルが下がると考えられる」(B- 業務部長)。

「生活相談員の配置数が基準上少ないため、なかなか空きが生じず募集が少ないので、高齢者施設に勤めようと思えば、まず介護職として入ることになる」(D・E・F)。

「四年生大学卒は、将来施設長、リーダーなどの管理職となる可能性が高いが、ケアをわからずして指揮を執ることは困難である」(D)。

7) 福祉系大学に望むこと

① 福祉系大学一般に関する要望

「上が変わらないと下は変わらない。一番年長で力のある諸先生方には最新の『介護学』を学んでほしい。10年前とは違う技術が入ってきているのでぜひ勉強してください」(D)。

「学生を施設に送り出す際には、単に先輩がいるから、という理由ではなくその法人、施設はどんな理念を持っているのか、人材を育てるシステムはあるのか、どんなサービス提供を行っているのか、経営状態はどうなっているのかを見定めてあげられればよいと思う」(E)。

「現場実習の機会を大切にしてほしい」(G)。

「現場に入って施設職員となった卒業生と在校生との間でコミュニケーションを取る機会を多く設けると、次につながっていくと思う」(H)。

② 特に本学に望むこと

「どんどん地域に出て交流をしてほしい」(A- 施設長)。「真面目な学生が多いが、もう少し積極性がほしい」(A- 相談員)。「学生の福祉への関心をアップするような教育を」(A- 庶務課長)。

「公開講座、公開研修等を開催してほしい。施設の職員研修の場となり交流することによって地域への認知度も高まるのではないか」(C)。

4. 考察

四年制大学卒の入職者への施設の評価は総じて高いものであった。入職当初は慣れない介護業務にとまどいがあるものの、持前の理解力を発揮して早期に習熟し、周囲の期待に応えていく姿がうかがえた。

特養が四年制大学で学ぶ入職希望者に望むことは、一言で述べるならば「総合力」である。社会福祉に関する知識は、社会福祉士養成課程の中で19科目にわたり習得することになっている。それを当然の前提とした上で、ごく基本的な、人との交流体験、社会への関心、遊びなど、大学生活という限られた貴重な機会に幅広い経験をすることが、将来に役立つと考えられている。

入職後の職員には、将来的に生活相談員を志望する者にも「介護の素養」が求められている。それは単に生活相談員としての求人がほとんどなく、介護職の求人にならざるをえないからという消極的な理由からではない。「素養」とはいわゆる三大介護(食事・入浴・排泄介助)の技術ではなく高齢者の背景、心身の状況の正しい把握をも含むものである。将来の生活相談員、管理職候補者の「介護の素養」に積極的な意義を見出している。

「ソーシャルワーク現場実習」については、2012年度から実習受入先施設の実習指導者の要件が厳格になり、仕組みとして過渡期にあるが、実習プログラムにおける「介護体験」の取扱いに関して、本調査により制度設計側と現場との認識の相違が明らかになった。すなわち、実習指導者の養成講習では、「入所型・通所型施設実習」において「ケアワークを実行させることのリスク」が強調されているが、それは「日々進化している現場の介護」の認識に欠けているからではないかという厳しい指摘があった。一方、たとえば特養における実習でも「地域の視点」が必要であるという見解もあったが、指導者講習で提唱されている「レジデ

ンシャル・ソーシャルワーク9機能」(⑥資源開発機能)に基づいた実習計画を立てることにより、意識的な展開ができるという利点もあると考えられる。

社会福祉士の資格については、調査対象特養では明確な位置づけがなく、その意義が語られなかった。社会福祉士に限らず、個々の人材の資質は資格の有無だけで推し量れないことは言うまでもない。ただ、チームケアが求められる特養では、他の専門職と相対化されて「社会福祉士の専門性」が問われる場面が多くなる。従って「業務の独占性」に匹敵するような「目にみえる形での専門性の提示」が、他専門職と対等な立場で連携する上で、また利用者や家族の信頼を勝ちうるためにも求められてきているものと推察される。

5. 結びに代えて

専門性の高い福祉職の育成は大学教育のみに委ねられるものではなく、教育側が伝えたい理念(「大学知」と、現場が教えたいスキル等(「現場知」)が共に理解を示しながら手を携える協働作業である。本研究では、本学と密接な関係にある施設に協力をいただき、その意義を再確認することとなった。今後は本研究で得られた知見を基にして、本学における福祉現場に接続するキャリア教育、キャリア支援をどのように展開すべきか、考察と実践につなげていきたいと考える。

最後に、本研究にご協力いただいた特養の回答者の方々に、深く感謝申し上げて結びに代えたい。

文 献

- 大谷 尚(2007)「4ステップコーディングによる質的データ分析手法SCATの提案—着手しやすく小規模にも適用可能な理論化の手引き—」、『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要』54(2) 27-44
- 岡 多枝子・三波 めぐる(2010)「福祉系高校生及び大学生のキャリア形成」、『日本福祉大学社会福祉論集』123, 127-139
- 京須 希実子(2008)「大学における介護福祉士教育と職業的レリバンス—GTA分析を用いて—」、『東北大学大学院教育学研究科研究年報』, 57(1) 117-131
- 熊坂 聡・舟越 正一・庄司 尚美(2009)「特別養護老人ホームにおける生活相談員の業務のあり方について」、『山形短期大学紀要』41, 161-178
- 社団法人日本社会福祉士会(2008)『社会福祉士実習指導者テキスト』
- 宮上 多加子(2010)「高齢者福祉施設に勤務する社会福祉系大学卒介護職員のキャリア意識」、『高知女子大学紀要』(60), 43-52