

介護福祉士養成校の学生を対象とした就職支援に関する取り組み － 自分に適した職場を選ぶために －

Efforts on employment support for students of training school for certified care workers
－ To select a workplace suitable for yourself －

齋藤 真木 福田 明 岩田 滝彦
Maki SAITO Akira FUKUDA Takihiko IWATA

要旨

本学介護福祉学科では、複数の事業所合同の「介護福祉学科・専攻科就職相談会」（以下、就職相談会）の学内開催を中心にして、学生の就職支援の強化を図ってきた。

本研究は、今後の就職支援に関する取り組み内容・方法をさらに充実させていきたいと考え、第1に介護福祉学科の学生が自分に適した就職先を選択するために何を重視しているのかを調査し、第2に今年度の就職相談会における学生の参加状況と参加してみてもうだったかの傾向を把握することを目的とした。

第1の調査結果からは、学生は「就職できればどこでもよい」と思っているのではなく、真剣に、慎重に職場選びをしようという意向がうかがえた。さらに、就職先を検討する際には給料や労働時間だけでなく、職場の人間関係や利用者支援のあり方等も重視している傾向が示された。

第2については、ほとんどの学生が「就職相談会を本学で開催することが望ましい」と感じており、熱心に説明を受け、聞きたかった内容の質問ができた。それにより、就職への理解が深まり、就職先が具体的に、満足度の高い内容であった。そして、就職活動では、就職相談会で説明を受けた中から施設・事業所を選択し、見学してから応募先を決定する学生と、介護福祉実習を経験して「ここで働きたい」と思った施設・事業所について、就職相談会で説明を受けた上で応募する学生という2つの傾向が把握できた。

これらの調査結果から、就職相談会に参加する施設・事業所に向けて、①学生が就職先を検討するために重要と考えている内容を事前に伝え、②学生が情報収集しやすい環境をつくり、③学生自らが計画的に就職活動を展開していけるようにするという3つの支援の必要性が示唆された。

【キーワード】 就職支援 介護福祉士養成校 就職先選択 連携

I. はじめに

個々の学生が将来の夢や目標を意識して生活することは大切であり、それを達成するには初年次から卒業までを視野に入れたスケジュール管理が重要とされている¹⁾。また、学生の汎用的技能（社会で求められる能力）は、正課教育（通常授業等）のみならず、正課外活動（就職セミナー等）も含めたトータルな学びの中で得られるものであり、そうした教育デザインを考慮することが求められている²⁾。

こうした視点を踏まえ、本学介護福祉学科では、教育の質向上に加え、就職支援の更なる充実に向けて取り組んできた。具体的には、2015(平成27)年度、通常授業とは別に、本学で初めて複数の施設・事業所合同の就職相談会を開催した。その結果、学生の就職に対する意識が高まり、中には「もう少し早い時期から本格的に就職活動を意識できるような取り組みを行ってほしい」と要望した学生もいた。

福祉人材センターでは、福祉施設・事業所の種類や規模によっても募集・採用の時期等が異なること等、まずは福祉施設・事業所の採用活動の特徴をよ

く理解した上で、就職活動を始める³⁾ことの重要性について述べている。

このことから、様々な福祉施設・事業所が本学で一堂に会する就職相談会は、学生にとっては情報収集が容易にできる数少ない機会の1つになったといえる。

しかし、就職支援をめぐっては、課題も残されていた。例えば、「面接指導」「小論文・課題作文指導」「履歴書作成指導」に加え、「就職活動におけるマナー指導」についても、それを必要とする学生が必ず受けられる体制整備とその中身の充実があげられていた⁴⁾。

この課題を踏まえ、2016(平成28)年度には、就職活動が本格化する前の6月29日に長野県社会福祉協議会のキャリア支援専門員に来校いただき、「介護福祉キャリアガイダンス」を実施し、その中で就職活動におけるマナーの指導も受けた。

また、このガイダンスの中では「自分に適した職場」の重要性も強調された。ここでいう「自分に適した職場」とは、単に学生が「就職したい」と思う

職場を意味するのではなく、個々の学生の希望を尊重しつつ、その学生の性格や能力、将来的な働き方等も考慮した上で検討し選択される職場を意味している。つまり、このガイダンスを通して、就職が目標ではなく、個々の学生が「自分に適した職場」に就職することを志向し、それに向けていかに支援していくか、という重要なテーマを学生だけでなく教職員も再認識する結果となった。

現在では、短期大学や大学だけでなく、それ以前の小中高校生に対しても、様々なキャリア教育が行われており、中には事前に適職診断を行い、自分に適する仕事を理解する取り組みが行われている⁵⁾。本学介護福祉学科においても、単なる就職支援を超えた「自分に適した職場」選択への支援をどう展開すればよいのか、本格的に検討する必要があるといえる。

II. 目的

本稿では、個々の学生が「自分に適した職場」に就職するための体制強化に向けた基礎資料を得るために、2つの目的を設定した。第1の目的は、本学介護福祉学科の学生が自分に適した就職先を選択するために何を重視しているのかを把握することである。第2の目的は、2016（平成28）年度の就職相談会について、学生の参加状況と参加してみてどうだったかの傾向を把握することである。

以上を通じて、今後、就職相談会等の就職支援に関する取り組み内容・方法をさらに充実させていきたいと考えている。

III. 対象と方法

1. 自分に適した就職先を検討する際に重視する内容に関する調査

1) 調査対象者と調査方法

介護福祉学科2年生45名のうち2016（平成28）年11月1日の「総合的生活支援Ⅱ」の授業に参加した42名（女性27名・男性15名、平均年齢22.3±8.1歳）を対象に自記式質問票調査を実施した（有効回答率100%、n=42）。

自記式質問票調査では「研修制度」「キャリアアップ・資格取得支援」「職場の雰囲気」「職員の定着率」「給与」といった自分に適した就職先を決める際の検討項目に関する重要度をそれぞれ5段階で評価してもらった。具体的には『学生のための福祉の就職活動ガイドブック』（福祉人材センター・福祉人材バンク2015）⁶⁾を参考にし、自分に適した職場の検討項目を30項目に絞り、それぞれについて「重要性がとても低い」1点、「重要性が低い」2点、「重要性が中ぐらい」3点、「重要性が高い」4点、「重

要性がとても高い」5点の中から1つを選択してもらった。

2) 分析方法

介護福祉学科2年生42名から得たデータから評価平均値と四分位偏差を求めた。四分位偏差とは75パーセンタイル値と25パーセンタイル値の差を2で割って求められ、極端な値があっても影響されずに散らばりの程度を示す数値である。四分位偏差が小さいほど評価のバラツキが少なく、評価に関する合意の度合いが高いと判断できる⁷⁾。

本研究では、中山・下満（2009）が行った既存研究に基づき、重要度の認識に関して5段階の評価平均値が4.51以上を「非常に高い」Aランク、3.51以上4.50以下を「高い」Bランク、2.51以上3.50以下を「やや高い」Cランク、1.51以上2.50以下を「やや低い」Dランク、1.50以下を「低い」Eランクと位置付けることにした。また、合意の程度については、四分位偏差が0.60未満を「高い」（高）、0.60以上1.00未満を「中程度」（中）、1.00以上を「低い」（低）と判断することにした⁸⁾。例えば、同じAランクだったとしても、その合意の程度が低ければ、そのAランクとしての信頼性は低くなり、逆に合意の程度が高ければ信頼性が高いことになる。

2. 2016（平成28）年度就職相談会に関する調査

介護福祉学科2年生45名のうち2016（平成28）年8月6日の「介護福祉学科・専攻科就職相談会」に参加した41名を対象に、就職相談会終了後に自記式質問票調査を実施した（有効回答率68%、n=28）。

質問内容は①「就職相談会を本学で開催することの是非」、②「開催時期」、③「学生が回った事業所数」、④「聞きたかった内容を学生が質問できたか否か」、⑤「就職への理解は深まったか否か」、⑥「就職相談会を経ての感想」（自由記述）とし、無記名の質問票を配布し、調査目的等を説明して協力を依頼した。

3. 倫理的配慮

いずれの調査も、本研究の趣旨説明やプライバシーの保護等に関して説明を行い、これに同意を得られる学生から匿名で回答を得た。なお、本研究は松本短期大学研究倫理規定に基づき実施された（研究倫理審査承認済み）。

IV. 結果

1. 自分に適した就職先を検討する際に重視する内容に関する調査

1) 全体的な重要度評価の結果

表1に、「自分に適した就職先」の各検討項目における重要度の評価平均値と四分位偏差を示した。その結果、四分位偏差は、全30項目中19項目(63.3%)が「高い」と判断される0.60未満、4項目(13.3%)が「中程度」とされる0.60以上1.00未満、残る7項目(23.3%)が「低い」とされる1.00以上であった。

評価平均値は、全30項目中4項目(13.3%)が「非常に高い」Aランクの4.51以上、22項目(73.3%)が「高い」Bランクの3.51以上4.50以下、残る4

項目(13.3%)が「やや高い」Cランクの2.51以上3.50以下となった。つまり、1.51以上2.50以下の「やや低い」Dランクや1.50以下の「低い」Eランクはなく、全項目に対して程度の差は認められたものの、評価平均値は「高い」傾向がみられた。特に評価平均値が高かった上位13項目までは、すべて合意の程度も「高い」となった。

各質問項目を労働条件、職場環境、その他に分類した結果、上位5項目中4項目が賃金、休日・休暇、労働時間等の労働条件に関する項目となった。また、職場の雰囲気や人間関係、職員の接し方や支援方法等の職場環境に関する内容も上位10項目中5項目含まれていた。

表1 「自分に適した就職先」の各検討項目における重要度評価の結果

評価平均値 順位	分類	項目	評価 平均値	四分位 偏差	重要度 ランク	合意の 程度
1	●	給与	4.69	0.50	A	高
1	●	休日・休暇	4.69	0.50	A	高
3	□	職場の雰囲気	4.64	0.50	A	高
4	●	勤務時間・休憩	4.55	0.50	A	高
5	●	雇用形態	4.50	0.50	B	高
6	□	職員同士の関係	4.45	0.50	B	高
7	□	利用者と職員の関係	4.40	0.50	B	高
8	□	職員の利用者への接し方・態度	4.38	0.50	B	高
8	□	職員の利用者への介護の仕方・介護の質	4.38	0.50	B	高
10	●	勤務形態	4.31	0.50	B	高
11	●	介護休暇制度	4.26	0.50	B	高
12	●	仕事内容	4.14	0.50	B	高
13	□	施設・事業所の所在地	4.12	0.50	B	高
14	●	キャリアアップ・資格取得支援	4.10	0.63	B	中
14	□	相談支援	4.10	1.00	B	低
16	●	産休・育休制度	4.05	1.00	B	低
17	□	異動・転勤の有無	4.02	1.00	B	低
18	□	健康管理体制	3.98	1.00	B	低
19	□	施設・事業所の評判	3.95	1.00	B	低
20	□	職員の離職率・定着率	3.93	0.63	B	中
21	●	福祉厚生	3.83	1.00	B	低
22	△	施設・事業所の種類	3.74	1.00	B	低
22	△	応募要件	3.74	0.63	B	中
24	●	研修制度	3.71	0.50	B	高
25	□	利用者の状況	3.60	0.50	B	高
26	△	職場の理念・介護方針	3.52	0.50	B	高
27	□	介護職に占める介護福祉士の割合	3.40	0.50	C	高
28	□	施設・事業所の建物状況	3.38	0.50	C	高
29	□	職員の年齢構成	3.05	0.63	C	中
30	□	職員の男女比	2.95	0.50	C	高

※1 ●は労働条件、□は職場環境、△はその他にそれぞれ分類した。

※2 合意の程度「高」の項目はゴシック体で表記した。

2) 重要度ランク別の結果

(1) 重要度Aランクの内容

重要度がAランクになった項目をみると、「給与」(4.69)と「休日・休暇」(4.69)がともに評価平均値が最も高く、次いで「職場の雰囲気」(4.64)、「勤務時間・休憩」(4.55)となった。

(2) 重要度Bランクの内容

重要度がBランクで、かつ合意の程度が高かった項目をみると、「雇用形態」(4.50)、「職員同士の関係」(4.45)、「利用者と職員の関係」(4.40)、「職員の利用者への接し方・態度」「職員の利用者への介護の仕方・介護の質」(ともに4.38)、「勤務形態」(4.31)、「介護休暇制度」(4.26)、「仕事内容」(4.14)、「施設・事業所の所在地」(4.12)、「研修制度」(3.71)、「利用者の状況」(3.60)、「職場の理念・介護方針」(3.52)となった。

一方、Bランクで合意の程度が中程度の項目には、「キャリアアップ・資格取得支援」(4.10)、「職員の離職率・定着率」(3.93)等が含まれていた。

また、合意の程度が低かった項目には、「相談支援」

(4.10)、「産休・育休制度」(4.05)、「異動・転勤の有無」(4.02)、「健康管理体制」(3.98)、「施設・事業所の評判」(3.95)、「福利厚生」(3.83)、「施設・事業所の種類」(3.74)がみられた。

(3) 重要度Cランクの内容

重要度がCランクになった項目は、「介護職に占める介護福祉士の割合」(3.40)、「施設・事業所の建物状況」(3.38)、「職員の年齢構成」(3.05)、「職員の男女比」(2.95)であった。

2. 2016(平成28)年度就職相談会に関する調査

1) 就職相談会の概要

2016(平成28)年度の就職相談会は8月6日(土)13:00～15:30に本学学生食堂で開催された。参加事業所数は昨年度よりも17社多い、35社となった。そのうち26社(74.3%)は学生の介護福祉実習先の施設・事業所を含む法人であった。参加学生は介護福祉学科2年生が41名、専攻科が9名、介護福祉学科1年生が15名、幼児保育学科2年生が9名の計74名で昨年度よりも40名も増加した。

表2 事業所面談シート

(1枚目)

ヒヤリング内容	事業所名	事業所名	事業所名	事業所名
【給与】 ・初任給 ・諸手当 ・手取り額 ・昇給 ・前歴換算の制度				
【退職金制度】 ・有無				
【休日・休暇】 ・休日(年間・月) ・有給休暇(付与日数・いつから付与か)				
【勤務時間】 ・早番、遅番、日勤、夜勤 ・夜勤の回数(月) ・残業(月平均の時間数)				
【勤務地・場所】 ・希望は聞いてもらえるか				
【試用期間】 ・有無 ・その間の給与、身分				
【試験】 ・試験の内容(筆記・作文・面接等) ・筆記の場合、どんな問題? (確認できる範囲内)				
【福利厚生】 ・どんなものがあるか				
施設の体制 ・現場の体制 ・男女比等				

事業所面談シート

(2枚目)

ヒヤリング内容	事業所名	事業所名	事業所名	事業所名
【研修】 ・新人研修期間 ・内部研修について ・外部研修について				
【キャリアアップ制度】 ・有無 ・内容				
【資格】 ・資格取得補助について ・内容				
【生活相談員】 ・なれるまでの平均期間 ・先輩の具体例				
【産休・育休制度】 ・有無、取得率、託児施設 ・復帰後の時短勤務 ・日勤帯のみ等は可能か				
【職員のストレスマネジメントについての施策】				
【職員間の人間関係を良好に保つための施策】				
【箇目の相談窓口・担当者】				

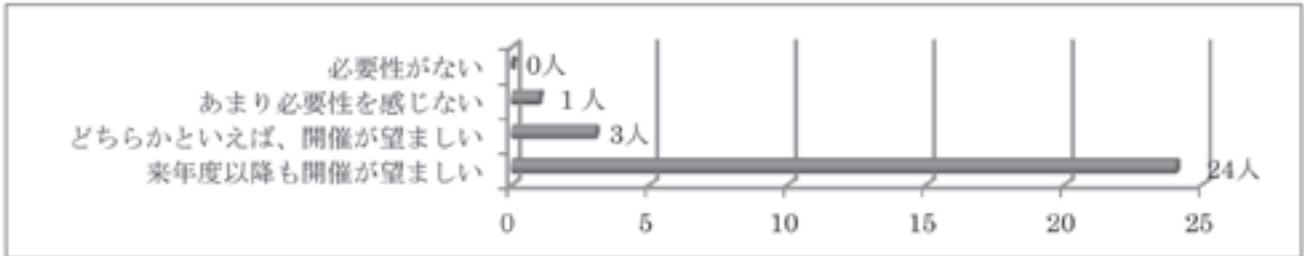
※事業所面談シートは、キャリア支援専門員が提示した「事業所訪問シート」に内容を加えて、本学学生部長が作成した。

昨年度の振り返りに基づき、学生には事前に複数回のオリエンテーションを行うとともに、当日は参加事業所名簿やブースの配置図、事業所面談シート(表2)を配布する等、学生が参加しやすい環境を整えた。

2) 就職相談会に関する調査結果

就職相談会に出席した介護福祉学科2年生を対象とした自記式質問票調査の回収率は68.3%(参加学生41名中28名回答)であった。回答した28名の結果は以下のとおりである。

図1 就職相談会を当校で開催することについて

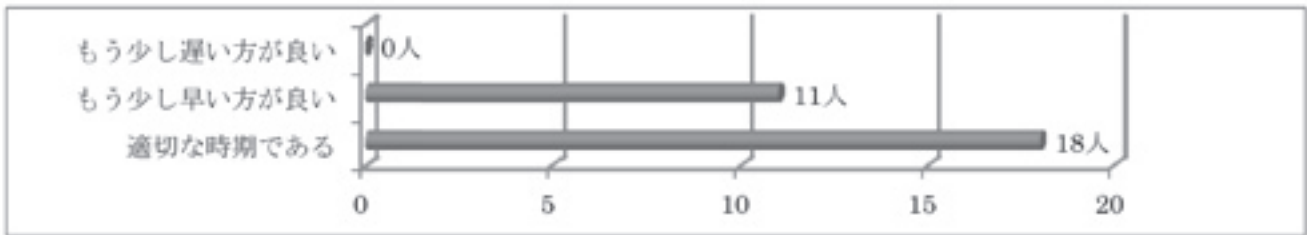


(1) 就職相談会を本学で開催することの是非

就職相談会を本学で開催することについては、「どちらかといえば開催が望ましい」と「来年度も開催

が望ましい」を合わせて28名中27名(96.4%)、「あまり必要性を感じない」が28名中1名であった(図1)。

図2 開催時期



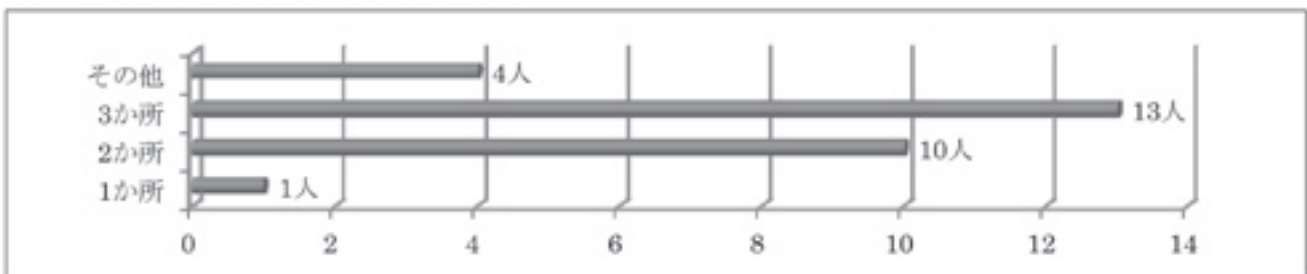
(2) 開催時期

開催時期については「適切な時期である」が28名中18名(64.3%)、「もう少し早い方がよい」が28名中11名(39.3%)であった(図2)。

(3) 学生が回った事業所数

「事業所を何か所回りましたか」の質問については「3か所」が最も多く28名中13名(46.4%)、「2か所」が28名中10名(35.7%)、その他(4か所以上)が28名中4名(14.3%)、「1か所」が28名中1名(3.6%)であった(図3)。

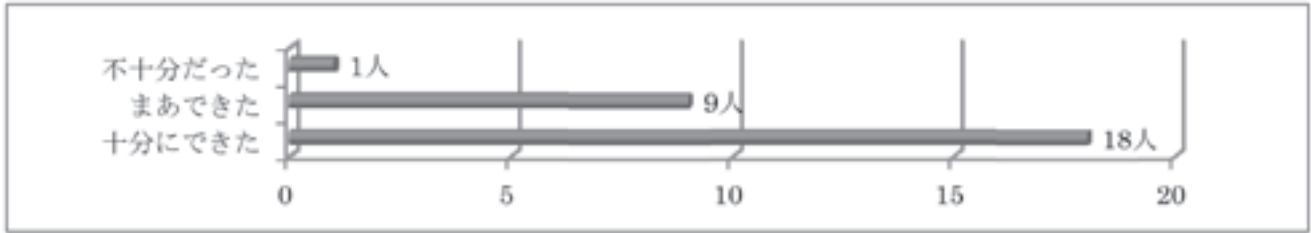
図3 何か所の事業所を回る事ができたか



(4) 学生からの質問

「聞きたかった内容の質問はできましたか」については「十分にできた」が28名中18名(64.3%)、「まあまあできた」が28名中9名(32.1%)、「不十分だった」が28名中1名(3.6%)であった(図4)。

図4 聞きたかった内容の質問はできたか

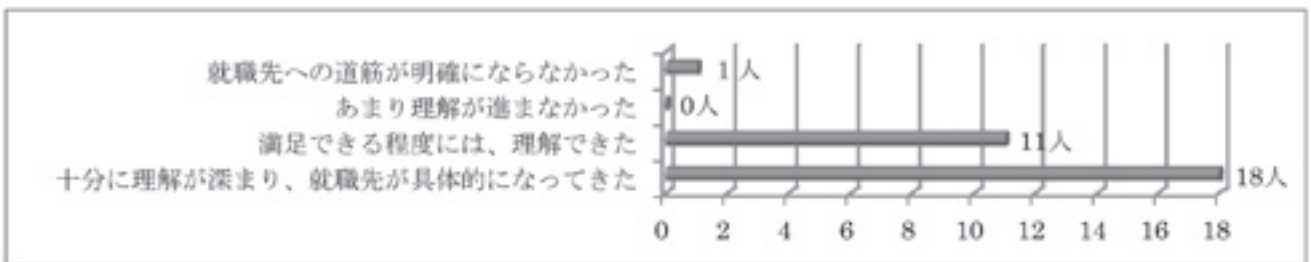


(5) 就職への理解の深まり

「就職への理解は深まりましたか」については、「十分に理解が深まり、就職先が具体的になってきた」が28名中18名(64.3%)、「満足できる程度には理

解できた」が28名中11名(39.3%)、「就職先への道筋が明確にならなかった」が1名(3.6%)であった(図5)。

図5 就職への理解



(6) 就職相談会を終えた感想

「感じたことがありましたら自由に記述してください」については、「やる気が出た」「気になった部分を丁寧に返答していただいたのでわかりやすかった」「話を聞いてよかったと思う」「行きたいところへ聞きに行けてよかった」という4件の自由記述が寄せられた。

の感想にも「自分に合った職場を選ぶ参考になった」「自分に合った職場を見つけていきたい」「長く勤め、充実した仕事をしていくために、まずは自己分析をして、就職先を選びたい」等の感想が多数寄せられている。

現在は、様々な種類の介護福祉関連の施設・事業所があり、介護福祉士の求人数も多く、2016(平成28)年10月末の時点では、介護福祉学科2年生45名に対して、県内の施設・事業所からの求人数だけでも240名を超える状況である(本学学生部資料)。学生が就職先を選べる時代であるからこそ、安易に職場を選ぶのではなく、将来的な働き方も見据え、個々の学生がそれぞれ自分に適した職場を選択しようという意識を高めることは重要である。本調査結果や学生の感想等からも、そのための支援の必要性が示唆されたといえる。

V. 考察

1. 自分に適した就職先を検討する際に重視する内容に関する調査結果を踏まえての考察

1) 全体的な重要度評価の結果について

「自分に適した就職先」の各検討項目における重要度の評価平均値をみると、30項目全てにおいて、程度の差はあるものの、評価平均値は「高い」傾向がみられた。また、特に評価平均値が高かった上位13項目までは、すべて合意の程度も「高い」となった。これらのことから、学生は「就職できればどこでもよい」と思っているのではなく、真剣に、慎重に職場選びをしようという意向がうかがえる。

本調査は、今回が初めてとなることから、一概に以前と比較することはできないが、今年度は、就職相談会等に先立って6月29日に実施したキャリア支援専門員による「介護福祉キャリアガイダンス」の中で、自分に適した職場を選択することの重要性について学んだことが大きく影響をしているのではないだろうか。キャリアガイダンスに参加した学生

2) 重要度ランク別の結果について

重要度が「非常に高い」Aランクになった項目は4項目で、「給与」と「休日・休暇」がともに評価平均値が最も高く、次いで「職場の雰囲気」「勤務時間・休憩」の順となった。なるべく給与が高く、しっかり休みも確保され、職場の雰囲気が良い所で働きたいという学生の希望が反映されたものと考えられる。

重要度ランクと合意の程度の双方が高い上位13項目の内訳をみると、上位5位には労働条件に関す

る4項目に加え、職場環境に関する項目のうち「職場の雰囲気」の1項目が入った。さらに上位6位から10位の中では職場環境に関する項目が4項目みられ、それぞれ「職員同士の関係」「利用者と職員の関係」「職員の利用者への接し方・態度」「職員の利用者への介護の仕方・介護の質」となった。10位には労働条件の「勤務形態」が入った。次いで、11位から13位までは「介護休暇制度」「仕事内容」「施設・事業所の所在地」の順になった。

上位13項目までの順位を踏まえると、労働条件については、丁寧に見極めた上で、働きやすい職場、働き甲斐のある職場に勤めたいという学生の意向がうかがえる。なぜなら、職場環境に関する内容をみると、3位に「職場の雰囲気」が入り、6位から9位までは「職員同士の関係」「利用者と職員の関係」「職員の利用者への接し方・態度」「職員の利用者への介護の仕方・介護の質」が続くからである。

こうした傾向は、全国の介護労働者を対象とした就業意識調査の結果にも当てはまる部分がある。

例えば、「現在の法人に就職した理由」の上位をみると「働き甲斐のある仕事だと思ったから」が39.0%で上位となった一方、「介護の仕事を辞めた理由」では「職場の人間関係に問題があった」が26.6%で上位であった⁹⁾。つまり、雰囲気の良い職場といった場合、その解釈は多様であるものの、本調査や全国の介護労働者を対象とした意識調査の結果からは、給料や労働時間に関する内容だけでなく、職員同士あるいは利用者と職員の関係が良好であり、職員の利用者に対するマナーが良く、質の高い介護を提供できることが重要な要素になっている。そしてそのような環境で働けるか否かを学生が就職先の条件として重視している傾向がみてとれる。

介護福祉学科で2年間学んだ学生が、人間関係を重視し、質の高い介護が提供される職場で働きたいと希望しているという結果は喜ばしいことである。半面、そうした職場を見極めることは難しい。

重要度が「高い」Bランクになった項目は13項目であった。これらの項目の合意の程度は「低い」から「高い」までバラツキがある。

合意の程度が高い項目は、「研修制度」「利用者の状況」「職場の理念・介護方針」の3項目であった。逆に、合意の程度が低い項目は7項目で、それぞれ「相談支援」（何か悩み事があった場合相談できる体制が整っているか等）「産休・育休制度」「異動・転勤の有無」「健康管理体制」「施設・事業所の評判」「福利厚生」「施設・事業所の種類」があった。

例えば、「相談支援」「健康管理体制」については、現在の学生自身の状況によって、重要だと思う人と、特に重要だとは思わない人がいるであろうし、「産

休・育休制度」については、性別によって重要度が異なってくると考えられる。また、「異動・転勤の有無」「施設・事業所の評判」「福利厚生」「施設・事業所の種類」等においては、学生個人個人の意識の違いが表れていると推測できる。

重要度が「やや高い」項目は、「介護職に占める介護福祉士の割合」「施設・事業所の建物状況」「職員の年齢構成」「職員の男女比」の4項目で、いずれも職場環境に含まれる。そのうち「職員の年齢構成」は合意の程度が中程度であるが、他の3項目の合意の程度は高い。つまり、「介護職に占める介護福祉士の割合」「施設・事業所の建物状況」「職員の男女比」等は、働きやすさに関わる重要な要素として認識していることが考えられる。

2. 2016（平成28）年度就職相談会に関する調査結果を踏まえての考察

1) 2016（平成28）年度就職相談会について

調査対象の介護福祉学科2年生は、45名中41名が就職相談会に参加し、参加率は91.1%だった。調査結果から、ほとんどの学生が「就職相談会を本学で開催することが望ましい」と感じていた。また、就職相談会に臨む姿勢としては、半数以上の学生が3か所以上、約4割の学生が2か所の事業所を回っており、熱心に説明を受けることができたといえる。そのことは、事業所面談シートにメモを取る学生の姿からもうかがえた。

就職相談会の内容としては、ほとんどの学生が、聞きたかった内容の質問ができており、就職への理解が深まり、就職先が具体的になってきたと答えた。また、就職相談会を経ての感想からも、満足度の高い内容であったことがうかがえる。

開催時期については、早い時期から本格的な就職活動を意識できるよう、学生の希望も踏まえて、2017（平成29）年度は6月に開催を予定している

2016（平成28）年11月16日現在、介護福祉学科2年生の就職内定者22名のうち19名（86.4%）が、就職相談会に参加した施設・事業所に内定が決まっている。このことから、学生の就職活動には、就職相談会を中心に、次の2つの傾向があると考えられる。

1つ目は、就職相談会で説明を受けた中から施設・事業所を選択し、見学をしてから応募先を決定するという流れである。2つ目は、介護福祉実習を経験して「ここで働きたい」と思った施設・事業所について、就職相談会で説明を受けた上で応募するという流れである。

2) 就職相談会を中心とした3つの支援

本研究における「自分に適した就職先を検討する際に重視する内容に関する調査」及び「2016（平成28）年度就職相談会に関する調査」から、3つの就職支援の必要性が浮かび上がった。

(1) 就職相談会に参加する施設・事業所に向けた情報発信

本学で開催した就職相談会に参加した施設・事業所の説明者を対象として、就職相談会終了後に行ったアンケート調査（学生部）によると、就職相談会を本学内で開催することは望ましく、参加学生の熱心な姿勢や、やる気に対して好感を持っていただいているという結果が出た。さらに、会場の様子からは、工夫を凝らしてわかりやすく説明をしようという意気込みが感じられた。

そこで、「自分に適した就職先を検討する際に重視する内容に関する調査結果」から、学生が、どのようなことに注目して、何を重要だと思っているのかという具体的な情報（項目）を、就職相談会に参加予定の施設・事業所に事前に伝えることで、説明する内容の精査が行え、よりわかりやすい説明につながると思われる。

(2) 情報収集しやすい環境づくり

2016（平成28）年度の就職相談会においては、学生が質問しやすいように、事業所面談シート（表2）を作成・配布した。来年度はそれを改良し、施設・事業所に事前に伝える情報（項目）に内容を合わせることで、説明内容と事業所面談シートの項目が一位し、スムーズに面談ができると思われる。

一方、人間関係や質の高い介護が提供されているかどうかという部分については、施設・事業所の説明や見学等では見極めにくい。その解決策の1つとして、既にそこで働いている卒業生に、就職相談会に同行していただくことにより、学生も気兼ねなく質問をすることができるのではないだろうか。

(3) 就職活動用のポートフォリオを持つ

これまで、本学介護福祉学科の学生の就職活動が本格化するのは、2年生の夏休み以降であった。2016（平成28）年度の場合、6月に行われた17日間の介護福祉実習終了後、6月29日にキャリア支援専門員による「介護福祉キャリアガイダンス」、7月27日に卒業生による「職場相談セミナー」、8月6日に「就職相談会」が実施され、夏休みに入ってからようやく就職活動を始めた学生が大多数であった。一方では、これらのステップを踏んでもなお、教員が何度も働きかけないと行動を起こせない学生もいるという現状がある。そのような学生は、就職

に向けて、いつ、何を、どのように行っていけばいいのかという道筋が見えていなかったことが考えられる。

そこで、入学時から就職に向けてのオリエンテーションを行い、2年間の就職活動スケジュールを明確に、かつ可視化するとともに、学生各々が就職活動の指針を得て資料整理等も可能な「就職活動用のポートフォリオ」を持つことを進めていきたい。具体的にポートフォリオの中には「就職活動スケジュール表」に始まり、1年次・2年次に参加した「就職相談会」で得られた資料や面談シート、「キャリアガイダンス」での就職活動マナーや履歴書の書き方等の資料、「職場相談セミナー」の資料やメモ、施設・事業所を見学した際の見学シート等をファイルしていく。そして、就職活動のステップを踏むごとに情報を整理してポートフォリオに貼り付けながら、それを片手に就職先を選択し、就職へと進んでいけるよう導いていくことができる。

このように「ポートフォリオは学生の支援のための仕組みとして、学生と教員の対話ツールとして活用すべきであり、PDCAサイクルのCとはCommunicationのCでもある」¹⁰⁾ことを忘れてはならない。

VI. おわりに

本研究を通して、介護福祉関連の就職先を検討する際、学生は単に給料や労働時間だけでなく、職場の人間関係や利用者支援のあり方等も重視している傾向が示唆された。同時にそのことは、見えやすい給料や労働時間の情報提供に加え、見えにくい職場の人間関係や利用者支援のあり方等をいかに視覚化するか、そしてそれをどう学生にもわかる形で提示するか、という課題を示すことになった。その際、職場の人間関係や利用者支援のあり方等は各事業所の個人情報とも関係してくるため、そうした個人情報に配慮しつつも、可能な範囲で学生が求めている情報を提供できるよう、今後も各施設・事業所との連携を密にしていく必要があるといえる。

さらに、学生が「自分は介護福祉士として、どのような職場でどのように働いていくか」という将来を見据えたプランをもって、力強く社会に歩み出していくことができるよう、2年間の中で、教員はなお一層きめ細やかな支援をしていかなければならない。

謝辞

最後に、本研究にご協力いただきました学生の皆様、関係者の皆様に深く感謝申し上げます。

引用文献

- 1) 伊藤征嗣・岡浩平・内藤望 (2016) 「大学生生活とキャリア意識の向上を支援する CC 手帳の開発とその効果 (第三報)」『広島工業大学紀要教育編』15, 45.
- 2) 山田剛史・森朋子 (2010) 「学生の視点から捉えた汎用的技能獲得における正課・正課外の役割」『日本教育工学会論文誌』34 (1), 19.
- 3) 福祉人材センター・福祉人材バンク (2015) 『学生のための福祉の就職活動ガイドブック』社会福祉法人全国社会福祉協議会中央福祉人材センター, 2.
- 4) 齋藤真木・福田明・岩田滝彦 (2015) 「本学介護福祉学科における進路支援の取り組みと今後の課題—就職相談会を中心として」『松本短期大学研究紀要』25, 33-42.
- 5) 徳円孝明・渡邊茂・村田暁ほか (2012) 「ジョブチャレンジによるキャリア教育支援」『東北職業能力開発大学校附属秋田職業能力開発短期大学校紀要』17, 36.
- 6) 福祉人材センター・福祉人材バンク (2015) 『学生のための福祉の就職活動ガイドブック』社会福祉法人全国社会福祉協議会中央福祉人材センター, 18-23.
- 7) 中山慎吾・下満ゆかり (2009) 「訪問介護事業所におけるサービス提供責任者の学習ニーズ—デルファイ法による研究」『社会福祉学』50(2), 69-70.
- 8) 中山慎吾・下満ゆかり (2009) 「訪問介護事業所におけるサービス提供責任者の学習ニーズ—デルファイ法による研究」『社会福祉学』50(2), 70.
- 9) 日本医療経営学会・廣瀬輝夫 (2016) 『介護・看護サービス統計データ集 2017-2018』三冬社, 233
- 10) 山田剛史 (2016) 「学生の学びと成長を促すための教育・学習環境の設計と質保証の展開」日本福祉大学全学 FD フォーラム, 12月26日.