

# 「卒業生と在学生による職場別相談セミナー」の取り組み状況と成果に関する検討 — 3回目の取り組みから得られた内容検討を中心に —

Consideration of outcomes and practice of 'The different workplace consultation seminar  
by students and graduates'

— Mainly in consideration of the contents obtained by the practice of the third —

福田 明  
Akira FUKUDA

小坂 みづほ  
Mizuho KOSAKA

尾台 安子  
Yasuko ODAI

釜土 禮子  
Reiko KAMADO

丸山 順子  
Junko MARUYAMA

合津 千香  
Chika GOZU

赤沢 昌子  
Masako AKAZAWA

齋藤 真木  
Maki SAITO

## 要旨

本稿では、介護福祉学科同窓会活動のなかから職場別相談セミナーをとりあげ、その取り組み状況と成果について報告した。その目的は、①在学生が身近な卒業生から直接、経験談を聞くことを通して一体何を得るのかを明らかにすること、②その結果も踏まえた上で、職場別相談セミナーの職業教育としての可能性について検討することである。

職場別相談セミナーとは、卒業生数人が母校に集い、在学生に介護福祉士として働く魅力や喜び、現在働いている職場の仕事内容や給料等、普段はなかなか聞くことができない内容を伝え、それに対して在学生が質問を投げかけるという双方向の取り組みである。1・2回目を踏まえ、3回目（2012年7月18日）では、①卒業生が活躍する地元の考慮、②卒業生の経験年数・力量の重視、③参加者を1年生から2年生へ、④実施方法を分科会方式からリレー方式へ、⑤在学生の理解度を考慮したプレゼンテーションという点を工夫し、2年生50人を対象に卒業生4人が介護老人保健施設→サービス付き高齢者向け住宅→訪問介護→施設ケアマネジャーの順に経験談等を話した。

その結果、「満足した」が50人中39人（78.0%）、「やや満足した」が50人中11人（22.0%）という評価を得た。自由記述からは計146文が抽出され、そのうち、セミナーへの要望に関する内容が6文（4.1%）であったのに対し、セミナーの強みと思われる内容が140文（95.9%）と多かった。さらに、この140文は「在学生が卒業生から直接話を聞く意義」「就職に向けての後押し」「多様な職場・仕事内容の理解」等、内容別に15グループに分けられた。

職場別相談セミナーは、介護福祉士への前向きな気持ちの後押しや将来の安心材料を得る機会に加え、「就職に必要な基礎力」→「就職に向けての後押し」、「介護職に必要な思いと視点」→「介護福祉士を目指す自分自身への後押し」、「模範となる卒業生の存在」→「卒業生に近づきたい思い」という多面的な流れのなかで、「将来の自己像への意識化」を図ることに寄与する等、職業教育としても多様な効果があったと思われる。

Key Words：職場別相談セミナー，松本短期大学介護福祉学科，卒業生，在学生，職業教育

## I. はじめに

本学は、介護福祉学科に加え、専攻科福祉専攻、幼児保育学科、看護学科を有し、介護福祉士、保育士、看護師といったケアスペシャリストの養成を行っている。

こうしたなか、松本短期大学同窓会では、毎年増え続ける卒業生の実状を踏まえ、同窓会の組織化を行い、同窓会活動の活性化を図りたいと考えた。そこで、2009年4月に松本短期大学同窓会のなかに介護福祉学科同窓会、幼児保育学科同窓会、看護学科同窓会を設立して組織化を図り、それぞれの同窓会が中心となって活動に取り組んでいくことになっ

た補注1)。

介護福祉学科同窓会においても、介護福祉学科教職員と連携しながら「卒業年度を問わない卒後交流会」「ホームカミングデーを活用しての介護福祉学科同窓会のPR活動」「同窓会報における介護福祉学科の特集記事掲載」「卒業生と在学生による職場別相談セミナー」「介護福祉学科開設20周年記念イベント」等、いくつかの活動を行ってきた。

本稿では、それらのなかから開催回数が過去3回と多かった「卒業生と在学生による職場別相談セミナー」（以下、職場別相談セミナー）をとりあげ、その内容を振り返る。その目的は2点ある。

第1に、職場別相談セミナーで在学生在が身近な卒業生から直接、経験談を聞くことを通して一体何を得るのかを明らかにすることである。第2に、その結果も踏まえた上で、職場別相談セミナーの職業教育としての可能性について検討することである。

卒業生と在学生在が相互に関わることの効果や本学介護福祉学科と同窓会の連携のあり方に迫るためにも、こうした振り返りの作業は重要な取り組みといえる。

## II. 本稿の構成と倫理的配慮

本稿では、まず、職場別相談セミナーの意味について確認した。次に、1回目(2009年)と2回目(2010年)の職場別相談セミナーを振り返り、3回目(2012年)の職場別相談セミナーへの課題を明らかにした。その上で、1・2回目の反省を活かして取り組んだ3回目の職場別相談セミナーについて振り返った。そして、3回目の職場別相談セミナーから在学生在が得た内容について整理し、その傾向を把握したとともに、主に職業教育の観点からの考察を試みた。

なお、倫理的配慮として、職場別相談セミナーに参加した卒業生には、本稿の内容が妥当であるか確認をとるとともに、内容の公表についても許可を得た。また、在學生への事前・事後アンケートの際には、アンケートの趣旨説明を行い、これに同意を得られる人から匿名で回答を得た。さらに、在學生には、卒業生から聞いた内容を漏らしてはならない守秘義務等、セミナー開催上の諸注意を事前に説明し同意を得て行った。

## III. 職場別相談セミナーとは何か

### 1. 卒業生と在学生をつなぐ職場別相談セミナー

職場別相談セミナーは、介護福祉学科同窓会活動のなかでも、卒業生と在學生をつなぐ重要な取り組みの1つになっている。具体的には、介護福祉学科の卒業生数人が母校松本短期大学に集い、介護福祉学科の在學生に対して、介護福祉士として働く魅力や喜び、現在働いている職場の仕事内容や給料、研修体制等、普段の授業ではなかなか聞くことができない内容を伝え、それに対して在學生が質問を投げかけ、そして卒業生が答える、という双方向の学びと交流を図る取り組みである。

### 2. 職場別相談セミナーの開催理由

職場別相談セミナーのねらいは3つある。以下、それぞれについて説明する。

#### 1) 「介護福祉学科」のパイオニアである卒業生の人的資源の活用

1993年に全国の大学・短大で初めて「介護福祉

学科」を設立した本学だからこそ持ち得る人的資源を最大限に活用できる。小規模な短大とはいえ、2012年3月までに、介護福祉学科では1561人の卒業生を輩出し、その多くが介護福祉士としてさまざまな職場で働いている。教員は、介護の知識・技術・価値等を伝えることはできる。しかし、今、職場で働いている介護福祉士としてのモデルにはなり得ない。

その一方で、卒業生は、豊富な介護経験を持ち、実際に介護の職場で働いているからこそ身につけている思考や知識・技術等を持っている。そうした経験知は、在學生にとって大いに参考になると考えた。

### 2) 在學生の不安の解消・緩和と卒業生への刺激を期待して

介護に関して在學生が抱く不安の解消・緩和や卒業生への刺激が期待できる。例えば、在學生は、実習期間が限られているため、まだ職場感覚が足りず、「学校で学んだことが、なぜ、施設では行われていないのか」と不安を抱く人も少なくない。そこで、職場感覚を身につけた身近な卒業生から話を聞くことで、在學生の不安解消・緩和につながることを期待した。

逆に、卒業生のなかには、在學生から「介護に関する新たな考え方や知識・技術を実習記録等から教えられ、マンネリ化しそうな自分に対して良い刺激になっている」と語る人もいる。とはいえ、在學生が実習に来ることがなく、在學生と接する機会が少ない卒業生もいる。そこで、そうした卒業生こそセミナーに参加してもらい、在學生からの質問に答えてもらうなかで、在學生から多くの刺激を受けてほしいと考えた。

### 3) 卒業生と在學生という枠を超えた双方向の学びと交流の場

卒業生と在學生という枠を超えた双方向の学びと交流が行える。確かに卒業生と在學生は学年が異なる。しかし、同じ松本短期大学介護福祉学科で学んだ・学んでいることは共通している。介護福祉士を目指す在學生にとっては、同じ大学同じ学科で学んだ卒業生だからこそ、信頼でき、身近なモデルにもなり得るのではないか。一方で、卒業生にとっても、後輩である在學生だからこそ、熱を入れて伝えたいこともあるのではないか。

こうした卒業生と在學生による相互作用とその結果、双方が何を得るのか、それらを大切にしていきたいと考えた。中央教育審議会も2012年8月の答申のなかで、従来のような一方的な講義型授業では、社会の期待に合う人材は育たないと指摘した上で、

学生が主体的に問題を発見し、答えを見出していく能動的学習に転換しなければならないと提案し、その具体策の1つとして、双方向形式の授業をあげている<sup>1)</sup>。

#### IV. 1・2回目の職場別相談セミナーの振り返り

##### 1. 1・2回目の概要

表1に、1・2回目の職場別相談セミナーの概要を示す。1回目は2009年10月13日に1年生58人を対象に介護老人福祉施設、介護老人保健施設、病院、認知症対応型共同生活介護（以下、認知症グルー

プホーム）、訪問介護、通所リハビリテーションで働く6人の卒業生が、2回目は2010年12月13日に1年生57人を対象に介護老人保健施設、認知症グループホーム、通所介護、訪問介護、居宅介護支援事業所で働く5人の卒業生が母校を訪れた。職場別に1回目は6会場、2回目は5会場にわかれて行われ、1・2回目ともに分科会方式を採用した。その際、1年生には事前アンケートを実施し、希望する分科会に参加できるよう配慮した。また、飲み物やお菓子を用意し、卒業生と在学生在が気軽に話し合える雰囲気を大切にした。

表1 1・2回目の「職場別相談セミナー」の概要

	1 回目	2 回目
実施日	2009 年 10 月 13 日	2010 年 12 月 13 日
参加した在学生	介護福祉学科 1 年生 58 人	介護福祉学科 1 年生 57 人
講師役の卒業生	6 人(女性 1 人, 男性 5 人)	5 人(女性 3 人, 男性 2 人)
職場・仕事内容	介護老人福祉施設	介護老人保健施設
	介護老人保健施設	認知症対応型共同生活介護
	病院	通所介護
	認知症対応型共同生活介護	訪問介護
	通所リハビリテーション	居宅介護支援事業所
	訪問介護	
セミナーの方式	職場別にわかれての分科会方式	

##### 2. 1・2回目の結果

1・2回目とも終了後に参加した1年生への事後アンケートを行い、その結果を今後の取り組み内容・方法を検討する際の資料とした。なお、倫理的配慮として、1・2回目とも事後アンケートの目的を説明し、これに同意を得られる人から匿名で回答を得た(回答数:1回目58人中54人,2回目57人中55人)。

##### 1) 1・2回目の満足度とその内容

職場別相談セミナーへの満足度をみると、1回目は「非常に満足」が54人中26人(48.1%)、「ある程度満足」が54人中24人(44.4%)であった。2回目は「非常に満足」が55人中21人(38.2%)、「ある程度満足」が55人中30人(54.5%)となった。つまり、1・2回目ともに9割以上が満足していたことになる。その証拠に、自由記述からも「厳しいこともいわれたけど、現場で働く先輩のようにたたくましくなりたい!」「現場で働いている人の話は現実味があり、とてもタメになった」「心のつながりができる素晴らしい職業だと知り、これからの勉強や実習を頑張ろうと思った」等、介護に対する肯定

的な意見が多くみられた。

その一方で、1回目は54人中4人(7.4%)が、2回目は55人中4人(7.3%)が「少し不満」と回答した。この8人がそう回答した理由をみると(複数回答)、「他の卒業生や他の職場の話も聞いてみたい」(3人)、「質問したが丁寧に答えてもらえなかった」(3人)、「もう少し質問の時間がほしい」(3人)、「内容的に難しく、理解できなかった」(2人)、「卒業生の話が途中から自分の職場の話ばかりになっていた」(1人)があげられた。

##### 2) 今後、介護福祉学科同窓会に望む企画内容

「今後、介護福祉学科同窓会が行う企画に対して、あなたはどのような内容を望みますか」(複数回答)について質問した結果、最も割合が多かったのは1・2回目ともに「職場別相談セミナー」(1回目64.2%,2回目81.2%)であった。これは、次に割合の多かった「現場の介護技術」(1回目35.8%,2回目41.8%)より、それぞれ約30%ポイント、約40%ポイントも高い結果となった(図1)。



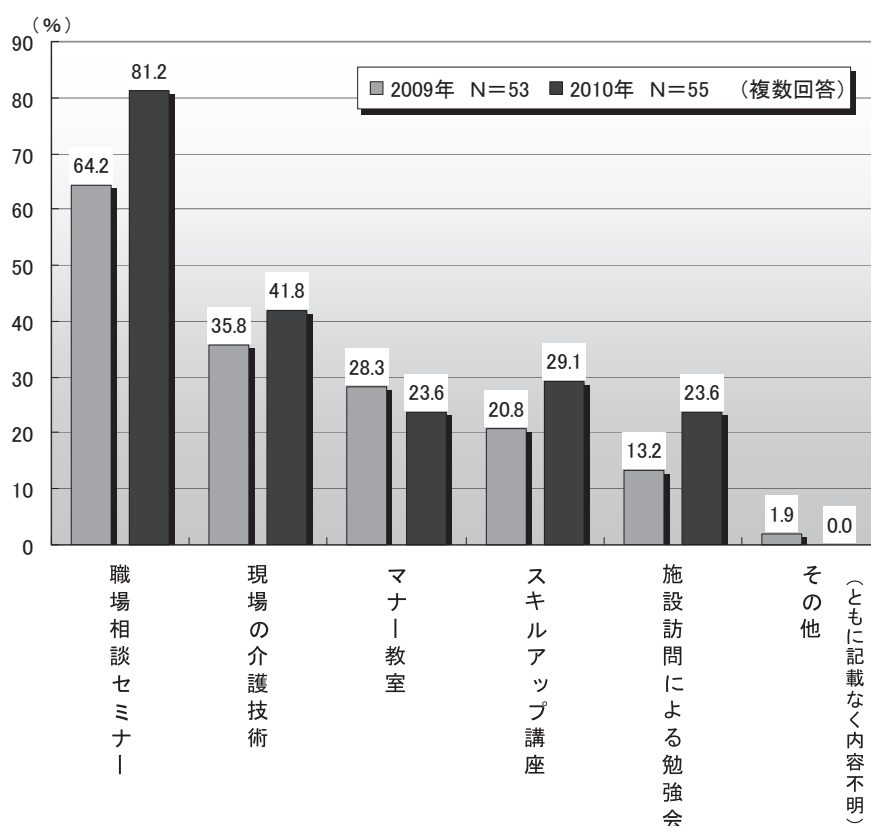


図1 今後、介護福祉学科同窓会に望む企画内容

### 3. 1・2回目のまとめと3回目への課題

今後、企画してほしい内容として「職場別相談セミナー」を支持する意見が多い実態が浮かんた。職場別相談セミナーは、普段の授業では得られない、あるいは実習中だとゆっくり聞けない貴重な情報や卒業生の思いを直接聞けるチャンスでもある。そうした職場別相談セミナーの強みが、結果に反映したものと考えられる。

しかしながら、①介護老人福祉施設、介護老人保健施設、認知症グループホーム、居宅介護支援事業所等の職場については1年生の理解度が十分でなく、内容的に1年生には難しかったこと、②分科会方式を採用したため、1つの分科会にとどまることになり、他の卒業生(職場)の話聞く機会が得られなかったこと、③担当した卒業生には、介護保険制度の理解や実習での経験がまだ十分でない1年生にもわかりやすく伝える力が求められたこと等、1・2回目に実施したセミナーの弱みもみえてきた。

以上から、職場別相談セミナーの継続性ととともに、いかにして①～③の弱みを乗り越えていくのか、という課題も示唆された。3回目の職場別相談セミナーに向けて、①～③の反省を踏まえ、その内容と方法をさらに工夫していく必要性を認識した。

### V. 1・2回目の反省を活かした3回目の職場別相談セミナー

#### 1. 3回目の概要

表2に、3回目の職場別相談セミナーの概要を示す。2012年7月18日、3回目の職場別相談セミナーを行った。具体的には、参加した2年生50人を対象に、卒業生4人が①介護老人保健施設→②サービス付き高齢者向け住宅→③訪問介護→④施設ケアマネジャーの順にリレー方式で職場や仕事内容の説明、就職に向けてのアドバイスのほか、介護福祉士として働くことの意味や子育てと仕事の両立等について伝えた。そしてそれに対して、2年生からは、いくつかの質問が投げかけられた。

表2 3回目の「職場別相談セミナー」の概要

	3回目
実施日	2012年7月18日
参加した在學生	介護福祉学科 2年生 50人
講師役の卒業生	4人(女性1人, 男性3人)
職場・仕事内容	介護老人保健施設 サービス付き高齢者向け住宅 訪問介護 施設ケアマネジャー
セミナーの方式	全体の場合でのリレー方式

## 2. ①～④の職場・仕事内容を選んだ理由

①介護老人保健施設、②サービス付き高齢者向け住宅、③訪問介護、④施設ケアマネジャーを選んだ理由は、次のとおりである。実は、当初、実習施設ではないものの、最近増加傾向にある②サービス付き高齢者向け住宅で働く卒業生と、5年以上介護福祉士等で働いた人が資格取得を目指す介護支援専門員（ケアマネジャー）を活かして働くことができる④施設ケアマネジャーの卒業生から話を聞く予定であった。

ところが、2012年6月28日に2年生に対して「どの職場・仕事内容について関心がありますか」（複数回答）について事前アンケートで尋ねたところ、1位が「介護老人保健施設」（59人中30人、50.8%）、2位が「認知症グループホーム」（59人中20人、33.9%）、3位が「訪問介護」（59人中14人、23.7%）という結果になったのである。そこで、急遽、この上位3施設・事業所を対象に加え、そこで働く卒業生への参加を依頼した。しかし、残念ながら、当初、参加予定であった認知症グループホームで働く卒業生は、体調不良のため、当日、参加できなかった。

## 3. 3回目における5つの工夫点

1・2回目の反省を踏まえ、3回目では、以下の5点を工夫した。

### 1) 卒業生が活躍する地元の考慮

中信地区で活躍する卒業生を選んだ。その理由は、介護福祉学科入学生のうち松本市や塩尻市等、中信地区出身者の割合が毎年ほぼ7割を占めるため、在学生にとっては、より身近な地域で活躍する卒業生に来ていただくことに意味があると考えたからである。中信地区の入学生が多いということは、その出口となる就職先も中信地区になる可能性が高いといえる。そこで今回は、将来の就職先を考える上でも、地元で活躍する卒業生にこだわった。

### 2) 卒業生の経験年数・力量の重視

卒業生の経験年数と力量を重視した。具体的には、介護福祉士として職場で10年以上の勤務経験があり、優れた実績を持つ卒業生を対象に職場別相談セミナーの担当者として依頼した。担当となった卒業生は、当初、介護老人福祉施設や介護老人保健施設で介護職として働き始めたが、その後、訪問介護や介護支援専門員、通所リハビリテーション、サービス付き高齢者向け住宅等、職場を変えて（離職して）、自らの実績を高めてきた人たちも多い。

確かに「離職」というと、マイナスイメージでとらわれがちである。しかし、それとは異なる側面で

自らを高めてきたという意味では、「キャリアアップ」<sup>補注2)</sup>や「キャリアチェンジ」<sup>補注3)</sup>しながら自らを高めてきた卒業生を中心に選んだ。その理由は、そうした経験と力量を持つ卒業生と接し、直接話を聞くことで、マイナスイメージが先行しがちな介護業界のなかで、希望を持ち、自らの能力や才能を高め、安心して働き続けることも可能であることを、ぜひ、在学生にも実感してほしいからである。

### 3) 参加者を1年生から2年生に変更

参加対象者を1年生から2年生に変更した。その理由として、介護保険制度におけるサービスの理解度や実習経験が不十分な1年生には卒業生が話す内容がまだ難しいのではないかと考えたからである。

また、2年生からは「ぜひ、就職の参考にしたい」「卒業生がどんな仕事をしているのか知って、就職に備えたい」といった声が事前アンケートの自由記述からもうかがえた。卒業生からも、「1年生よりも、就職活動を間近に控えた2年生のほうが就職に向けてのアドバイスもしやすくなる」といった意見があった。

### 4) 実施方法を分科会方式からリレー方式に変更

卒業生と在学生が職場別にそれぞれの会場にわかれて行う分科会方式から卒業生も在学生も1つの会場に集まり、全体場で卒業生が順番に話をしていくリレー方式に変更した。確かに分科会方式であれば、少人数のなかで1人の卒業生が語る内容をゆっくり聞けたり、在学生からの質問時間も十分にとれたりする利点もある。

しかし、前述したとおり、ある分科会にとどまることで他の卒業生の話を聞くことができないという弱みも生じる。そこで今回は、過去2回の職場別相談セミナーの在学生からの要望を重視するとともに、新たな試みとしてリレー方式に挑戦してみようと考えた。

### 5) 在学生の理解度を考慮したプレゼンテーションに向けて

卒業生が自らの経験や考えをただ話すのではなく、聞く在学生の理解度を考えて、できる限りわかりやすく伝えるよう努めた。具体的には、2年生への事前アンケートに基づき、彼（女）らが「どのような点について関心があるのか」「知りたいと思っているのか」等の情報を卒業生に事前に伝え、それに基づき卒業生が発表内容・方法を考え、プレゼンテーションの練習を重ね、セミナー当日に備えた。

例えば、サービス付き高齢者向け住宅で働く卒業

生は、2年生が授業でその職場についてまだ学んでいないことを知った。そこで、その卒業生は、まず、サービス付き高齢者向け住宅のイメージを把握してもらう必要性を感じ、パワーポイントを用いて職場のスライドを作成し、これを在学生に見てもらうことにした。その上で、2年生がすでに実習した介護老人福祉施設や介護老人保健施設との違いからサービス付き高齢者向け住宅の特徴やそこでの仕事内容等を説明することにした。

## VI. 3回目の職場別相談セミナーの振り返り

### ー 2年生への事後アンケートからー

#### 1. アンケートの目的

事後アンケートの目的は、「やりっぱなし」ではなく、職場別相談セミナーをきちんと振り返り、その結果や考察も踏まえて次回（4回目）の職場別相談セミナーの内容と方法を検討する際の資料にすることである。

#### 2. 対象と方法

2012年7月18日、3回目の職場別相談セミナー終了後、参加した2年生50人を対象に事後アンケートを実施した。なお、倫理的配慮として、事後アンケートの目的を説明し、これに同意を得られる人から匿名で回答を得た（回答数：3回目50人中50人）。アンケートは、4段階の選択肢によるものと自由記述から構成され、それぞれについて集計した。特に今回は、1・2回目の反省を踏まえて工夫して行った結果、参加者に何が得られたのか、といった点について具体的に把握してみたいと考えたため、自由記述について詳しく分析することにした。

具体的には、「職場別相談セミナーで得られたことは何ですか。自由にお書き下さい」という問いを投げかけ、職場別相談セミナーから具体的に何を得心かを把握することにした。その結果、50人全員が自由記述に回答していた。50人分の回答内容を一文一義で整理したところ、計146文が抽出された。そこで、この146文を分析データとし、データの整理を試みた。

## 3. 結果

### 1) 3回目の満足度とその内容

職場別相談セミナーに参加して「満足した」が50人中39人（78.0%）、「やや満足した」が50人中11人（22.0%）で、「あまり満足しなかった」「満足しなかった」はともに0人（0.0%）であった（図2）。

こうした結果になったのは、職場別相談セミナー当日の卒業生と2年生とのやりとりからもみてとれる。例えば、ある2年生が「年齢が年上で就職した場合、職場ではどう思われますか」と質問を投げか

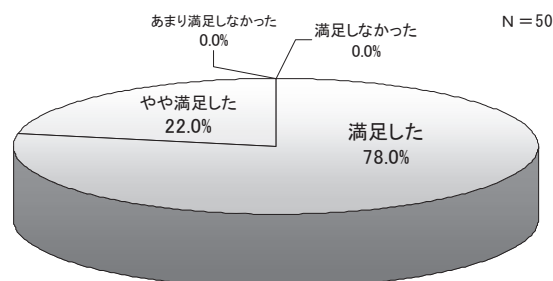


図2 3回目の「職場別相談セミナー」の満足度

けると、卒業生からは「年齢の違いで差はつけない。就職1年目であれば、1年目として指導する」と明確な回答が返ってきた。また、「介護福祉士として生活していくことができますか」といった質問に対しても、「介護福祉士だからといって生活できないわけではなく、ちゃんと子どもを育て、働いている人はたくさんいる。自分もその1人」というように、卒業生自らの経験に裏打ちされた回答も目立った。

自由記述にも「大変なことも色々あるけど、やりがいのある仕事だと改めて思った」「立派な先輩方の姿をみると、介護の道を選んで良かったと思う」等、肯定的な意見がみられた（詳細については、表3-1、表3-2を参照されたい）。

### 2) 自由記述から得られた15グループ

自由記述から得られた計146文のうち、「各施設の勤務体制・給料体制の資料があれば、もっと良かったと思う」「雇用条件等についてももう少し聞けると良かったと思う」「違う職場の話も聞いてみたい」「もう少し女性の先輩がいると良いと思った」「もう少し質問の時間がほしい」「現場の生活支援技術も学ぶ機会もつくってほしいと思った」といった職場別相談セミナーへの要望に関する内容が6文（4.1%）であった。それに対し、職場別相談セミナーの強みと思われる内容が140文（95.9%）と多かった。以下、この140文について、同じ内容と思われるもの同士を結びつけてグループ化を試みた。

その結果、140文は、内容別に15のグループに分けることができた（表3-1、表3-2）。具体的には、数が多い順に「在学生在が卒業生から直接話を聞く意義」（28）、「就職に向けての後押し」（17）、「多様な職場・仕事内容の理解」（16）、「自分自身のやる気の向上」（11）、「新たな知識の獲得」「介護職としての職業意識の醸成」（ともに9）、「労働条件の理解」「セミナーへの肯定的な感想」（ともに8）、「介護職として働く上での不安解消」（7）、「女性介護職の人生設計モデル」（6）、「介護福祉士を目指す自分自身への後押し」「参考にしたい卒業生のコミュニケーション力」（ともに5）、「卒業生に近づきたい思い」「介護職としてのやりがい感の確認」（ともに4）、「働く上での気分転換の大切さ」（3）となった。









#### 4. 考察

以下、満足度と自由記述から得られた 15 グループについて、それぞれ考察していく。

##### 1) 満足度についての考察

職場別相談セミナーの満足度については、1～3 回目の結果を単純に比較することはできない。ただし、3 回目は程度の差こそあれ、全員が「満足」していた結果から考えても、1・2 回目よりも満足度が高い傾向を示したといえる。

こうした在学生の満足度アップの理由として、1・2 回目の反省点を活かして、3 回目では、その内容と方法をいくつか工夫したこと、卒業生が事前に十分な打ち合わせを行い、職場別相談セミナーへの準備

をしっかり行ってきたことが反映されたと考えられる。

今回の結果から、今後も職場別相談セミナーについては、継続していく必要があるといえる。ただし、その際は、参加者の声を大切にしながら、常に工夫していく姿勢が求められる。

##### 2) 15 グループの関係性についての考察

自由記述から得られた 15 グループには、関係性があると考えられる。そこで、ここでは、どういう関係性があるのか、そのつながりについて考察する。その際、それぞれの関係性がわかりやすくなるよう、図式化による説明も試みた（図 3）。

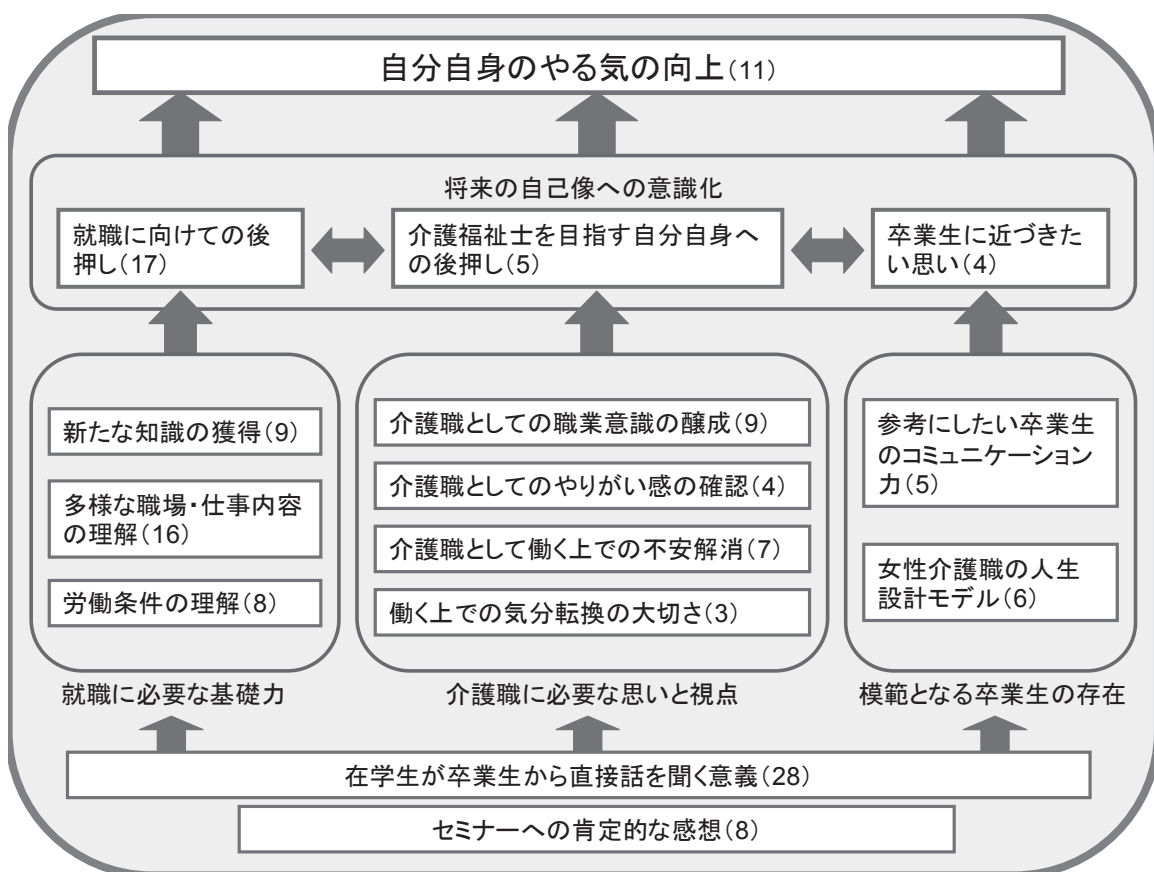


図 3 自由記述から得られた 15 グループの関係性

( ) 内は該当数

##### (1) 全体的な評価

職場別相談セミナーを通して「実際に同じ松本短期大学で学生時代を経てきた方たちなので、親近感をもって聞くことができた」「先輩方のリアルな声や意見が聞けたのでとてもタメになった」「卒業生のプライベートなことも聞けたので、親しみやすく話を聞けて、とても良かった」等、「在学生在が卒業生から直接話を聞く意義」が認められた。その結果、「貴重な話が聞けて良かった」「役立つセミナーだった」といった「セミナーへの肯定的な感想」につながったと考えられる。

##### (2) セミナーによる学びの3つの効果

職場別相談セミナーによる学びを通して、大きく3つの効果が得られたと思われる。具体的には、①「新たな知識の獲得」「多様な職場・仕事内容の理解」「労働条件の理解」からなる「就職に必要な基礎力」、②「介護職としての職業意識の醸成」「介護職としてのやりがい感の確認」「介護職として働く上での不安解消」「働く上での気分転換の大切さ」からなる「介護職に必要な思いと視点」、③「参考にしたい卒業生のコミュニケーション力」「女性介護職の人生設計モデル」からなる「模範となる卒業生の存

在」である。以下、それぞれについて詳しくみていく。

### ①「就職に必要な基礎力」

「老健（介護老人保健施設）だけでなく、訪問介護やサービス付き高齢者向け住宅等、さまざまな施設の内容を卒業生の方から直接聞けて、勉強になった」「それぞれの職場の特徴やケアマネ（ケアマネジャー）等のことも知ることができた」といった職場・仕事内容の理解にとどまらず、「気になる収入や労働時間等について詳しく聞けて良かった」「職場に入った後の研修内容も知ることができ、参考になった」等の記述からは、労働条件の理解も促進されたと思われる。

これらは、いずれも就職先を考える際の参考や実際に就職活動に移す際に求められる知識であるとともに、就職後、他のスタッフとチームを組んで働く上でも必要な知識といえる。経済産業省（2006）も、「考え抜く力」（シンキング）、「前に踏み出す力」（アクション）、「チームで働く力」（チームワーク）の3つを社会で働くための基礎力（社会人基礎力）と位置づけ、その意識的・継続的な育成が求められるとした上で、産学連携の強化とその必要性について提言している<sup>2)</sup>。

### ②「介護職に必要な思いと視点」

給料や労働時間等、介護職の労働条件も、施設によっては厳しい状況が続いているところもある。こうした状況は、介護福祉士の早期離職→スキル開発およびキャリア形成の阻害だけでなく、介護福祉士を目指す学生の将来の不安を助長させかねない<sup>3)</sup>。

こうした指摘があるなか、介護職として働き続けていくためには、「給料は少ないと思っていたが、先輩達はちゃんと生活できているので、安心した」「夜勤の話が聞けたが、しっかりと先輩が指導してくれることを知り、夜勤の心配も薄らいだ」にみられるように、不安感を安心感へと変えられるかどうか重要な鍵になってくるとと思われる。

また、「先輩の話聞いて、私も、どういう思いを持ち、どのような介護をしたいのか、ということ大切にしたいと思った」「自分は何が出来るか？ではなく、自分にしかできないことを見つけていきたい」といった職業意識に加え、「介護には給料以上のやりがいがあり、仕事が楽しいということが、伝わってきた」等にもあるように、やりがい感をどれだけ見出せるかも問われてくる。あるいは、「リフレッシュも介護を続ける上では大切なことを学べた」にもみられるように、仕事一筋にならず、時には気分転換を図れるかどうか等も介護労働継続のためには重要な視点になるとと思われる。

### ③「模範となる卒業生の存在」

「どの方々も、発表態度、その内容ともにわかり

やすく、大変参考になった」「具体的に話してくれて、質問にもしっかり答えてくれたのが良かった」等からは、卒業生のコミュニケーション力が在学生にとって参考になったといえる。日本経済団体連合会が2012年5～6月に行った582社へのアンケート調査（回答率45.3%）においても、企業が新卒採用にあたり特に重視する要素の第1位は9年連続で「コミュニケーション能力」（82.6%）という結果になっている（2位は「主体性」で60.3%）<sup>4)</sup>。職業教育として考えた場合でも、職場別相談セミナーは、在学生にとってコミュニケーション力の重要性に気づく機会や卒業生に質問してコミュニケーション力を磨く機会等、その存在意義があったと考えられる。

一方で、「女性の先輩から仕事と家庭との両立について聞くことができ、自分も結婚後も介護職として働いていきたいと思った」「老健で夜勤なども含めて働いてしまうと、結婚や子づくりのタイミングが遅くなってしまうこともあるのだと思った」等からは、女性介護職の人生設計が在学生にとってモデルになったと思われる。これは、参加した2年生のうち、女性が50人中40人（80%）を占めていたことが影響したと考えられる。

さらに、その40人のなかには、社会経験のある学生もいる。そうした社会人学生にとって、介護の仕事と子育てを両立して行っている卒業生の存在は、人生の後押しにもなったと思われる。例えば、ある卒業生からは、「結婚して子どもが生まれ、復帰したが、復帰前の自分自身のキャリアを前面に出すのではなく、新たな職場でもあるので、一から教わりながら働いている。人それぞれに働き方は違うと思うが、その場の状況に応じた対応をとっていくことも大切ではないか」「年齢だけでなく、その時々生活状況も考えて、自分自身の未来を切り開いてほしい」と熱いメッセージが送られた。こうした模範となる卒業生の存在自体が在校生への学びにつながっているといえる。

なお、少子化と男女共同参画に関する専門調査会が作成した報告書（2006）によれば、既婚・独身や男女を問わず、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が図られていると感じている人のほうが仕事への意欲が高いという結果も示されており<sup>5)</sup>、「仕事と家庭との両立」は女子学生だけでなく、男子学生にも見過ごすことができない視点といえる。

### （3）「将来の自己像への意識化」から「自分自身へのやる気の向上」へ

①「就職に必要な基礎力」を学ぶことは、「給料等、職場で働く上でタメになる話を聞け、いろいろな視点から就職を考えていく必要があると思った」「ど

の種別の職場で働くべきなのか、すごく迷っているけど、今回のセミナーはとても参考になった」「話を聞けて、就職先を決めるきっかけができ、良かった」等、「就職に向けての後押し」につながったと考えられる。

②「介護職に必要な思いと視点」を学ぶことは、「介護福祉士として働くやりがい等、具体的な先輩方の思いを聞くことができ、介護福祉士の道を選んでよかったと思った」「仕事のやりがいや楽しさも聞けて、介護福祉士を目指す自分自身の励みになった」「不思議なもので、自然とこの仕事をしていく勇気がわいてきた」等、「介護福祉士を目指す自分自身への後押し」にもつながったと考えられる。

③「模範となる卒業生の存在」からは、「先輩方の話を聞いて、早く仕事をし、先輩たちに近づきたいと思った」「しっかりと将来をみつめ、緊張感をもって仕事できる人を求めていることを知り、自分も先輩のようになって活躍したいと思った」等、「卒業生に近づきたい思い」につながったといえる。

これら3つは、いずれも「将来の自己像への意識化」につながるものといえ、将来、目指すべき自分となるための原動力にもなると考えられる。具体的には、「職場のことや実習・就職に向けてのアドバイスをたくさん聞け、自分も介護福祉士として活躍するために勉強等、頑張ろうと思った」「介護という仕事は、心のつながりができる素晴らしい職業だと知り、これからの勉強や実習を頑張ろうと思った」「先輩がいわれていたが、利用者や家族の方にわかりやすく説明するためにも、国語力を身につけてケアプランを作成していきたいと思った」等の記述にもみられるように、結果的に「自分自身のやる気の向上」へと在學生を向寄せたと思われる。

## Ⅶ. 職業教育としての職場別相談セミナーと今後の課題

### 1. 職業教育としての効果

これまで、在學生が身近な卒業生から直接、経験談を聞くことを通して一体何を得たのかを提示し考察してきた。ここでは、それらを踏まえ、職業教育の視点から職場別相談セミナーの効果について4点述べる。

#### 1) 介護福祉士への前向きな気持ちの後押し

介護人材の不足が問題視されるなか、職場別相談セミナーを通して、介護福祉士として活躍する卒業生が在學生の前で介護の魅力や介護の重要性等を語ることで、在學生の介護に関する意識を高めたり、不安を軽減・緩和したり、学ぶ喜びを知ってもらったりする等、在學生が自ら目指す介護福祉士に対して前向きな気持ちになることを後押しできたと思わ

れる。

### 2) 将来の安心材料を得る機会

卒業生の話からは、介護福祉士として働く現実と在學生が抱くイメージには差があることも判明した。特に、介護職の給料や生活実態が正確に把握されていない部分を在學生が質問するなか、どの卒業生からでも、「介護福祉士であっても生活は十分可能」という希望に満ちた話を聞くことができた。そしてその言葉は、介護福祉士を目指す在學生にとって、将来の安心材料につながったと思われる。

### 3) 多面的な流れのなかで「将来の自己像への意識化」を図ることの重要性

以上のことから考えても、在學生が自らの職業イメージだけで就職先を決めるのは危うい。そうではなく、卒業生や教職員等の意見を参考にし、総合的な視野に立って将来設計する必要があるといえる。その意味で、職場別相談セミナーは「就職に必要な基礎力」→「就職に向けての後押し」、 「介護職に必要な思いと視点」→「介護福祉士を目指す自分自身への後押し」、 「模範となる卒業生の存在」→「卒業生に近づきたい思い」という多面的な流れのなかで、在學生が「将来の自己像への意識化」を図ることに寄与できたと思われる。

### 4) 伝達力や説明力の向上による組織力の底上げ

職場別相談セミナーは、在學生だけでなく、卒業生にも、職業教育としての効果を発揮したと思われる。例えば、職場別相談セミナーを通して、卒業生は自らの経験談を在學生の前でわかりやすく話す経験をした。普段は、利用者個々と向かい合うことが多いなか、まだ職場経験が浅く、知識も十分でない、50人の在學生を目の前にして話したことは、相当のプレッシャーがあったと推察できる。

しかし、そうした場を数多く踏むことで、心に余裕が生まれ、さらに人前で伝えたり、説明したりする力が高まっていくはずである。さらに、こうした伝達力や説明力は、後輩への指導場面だけでなく、介護福祉士として自分が会議等の場で発言する際にも役立ち、結果的には職場の組織力の底上げにもつながっていくと考えられる。

### 2. 今後の課題

以下、職場別相談セミナーにおける今後の課題について2点述べる。

#### 1) 一過性による弱さの克服

1つは、職場別相談セミナーの一過性による弱さの克服があげられる。ここでいう「一過性の弱さ」



とは、職場別相談セミナーが年1回90分、しかも1学年のみを対象に実施していることから、セミナー終了後に学生が抱いた肯定的な感情をどこまで持続できるかといった課題を意味する。この一過性による弱さの克服のためには、開催回数の増加や開催時間の延長等の方法が考えられる。

しかし、今回の事後アンケートでは、開催回数・時間の希望調査を実施することができなかった。今後、開催回数・時間も含めて職場別相談セミナーを検討していく必要がある。

## 2) 卒業後、円滑に働いていくための連続性の検討

もう1つは、在学生在が卒業後、円滑に介護福祉士として働いていくためには何が求められるのか、その連続性について卒業生と在学生在が協働で検討していく必要性もあると考えている。なぜなら、今回の職場別相談セミナーのなかでは、議論されなかったものの、就職したばかりの新人介護福祉士が、理想と現実がかけ離れていることに衝撃を受け、困惑した状態となるリアリティショック (reality-shock) から、早期離職するケースが問題となっているからである。事実、離職した介護職員のうち約4割が1年未満で辞めてしまう<sup>6)</sup>。

こうした早期離職によって卒後教育・研修が継続できない状況は、本人はもちろん、その職場にとっても、一定の経験年数を有する中堅職員が育たない等、利用者へのケアの質向上を図る上で大きな課題となっている<sup>7)</sup>。したがって、各職場に就職後、新人介護福祉士である卒業生がどう道を切り拓いてきたのか、そのプロセスについて具体的に語ってもらう試みも、職場別相談セミナーに期待される内容と思われる。

## VIII. おわりに

本稿では、介護福祉学科同窓会活動のなかから職場別相談セミナーをとりあげ、その取り組み状況と成果について報告してきた。職場別相談セミナーは、在学生在にとって、職場別の仕事の理解だけに終始せず、介護福祉士として働くことの意味への考察や学ぶ意欲の醸成を促す等、職業教育の視点からみても多様な効果があったと思われる。

今後も、介護福祉学科同窓会では、卒業生だけでなく、将来を担う在学生的のためにできることは何かを考え、実践していく予定である。そのためにも、引き続き介護福祉学科教職員と連携を図りつつ、卒業生、在学生在、教職員とのつながりを意識した活動を企画していく必要がある。ただし、その際は「押し付け」でなく「主体的に参加できる企画内容」を検討していくとともに、「やりっぱなし」ではなく「振

り返りの作業」を行うなかで、今回のように授業では得られない効果を示しつつ、それを形にまとめ、母校に還元していくことが求められる。

最後に、杉本竜一氏が作詞・作曲した“BELIEVE” (1998年)の一部を掲載させていただく。実は、「介護福祉学科開設20周年記念イベント」(2012年11月24日)で<sup>補注4)</sup>、1年生がこの“BELIEVE”を合唱しており<sup>補注5)</sup>、卒業生、在学生在、教職員等、関係者には感慨深い歌でもある。卒業生と在学生在が進む道は必ずしも平坦ではなく、険しいかもしれない。しかし、「松本短期大学介護福祉学科」という共通項が、必ず一人ひとりのバックボーンとなって支えてくれるはずである。それだけに、卒業生も在学生在も自らが進むべき道をしっかりと見つめ、勇気をもって歩んでほしい。その先には必ず一人ひとりの希望、そして未来が開けている。

たとえば君が傷ついて  
くじけそうになったときは  
かならず僕がそばにいて  
支えてあげるよ その肩を  
世界中の希望のせて  
この地球は まわってる  
今 未来のとびらを開けるとき  
悲しみや苦しみが  
いつの日か喜びに変わるだろう  
I believe in future 信じてる……

## 補注

- 1) 詳細については、福田 明：介護福祉学科同窓会の設立背景・過程と今後の展望。松本短期大学研究紀要、第19号：95－106, 2010を参照されたい。
- 2) キャリアアップとは、漠然と職業経験を積むということではなく、職務等を通じて新たな可能性を切り拓き、経験や能力の幅を広げながら自らの目標を達成していくという積極的な意味でのキャリア開発をいう (全国社会福祉協議会：福祉職員研修テキスト基礎編, 94, 2000参照)。
- 3) キャリアチェンジとは、これまで経験・習得してきた職務内容から、別の職務内容に変わることをいう。例えば、介護職として働いていた卒業生が、ケアマネジャー (介護支援専門員) として働くようになることを意味する。ただし、職務内容や職場環境も変化するため、これまでのキャリア (経験や知識・技術等) が十分に活かされない場合もある。一方で、キャリアチェンジすることで、自らの能力や経験の幅を広げ

たり、仕事に対するやる気を高めたりというメリットもあげられる。社会人が大学院・大学・短大へ行く動機も、1つにキャリアチェンジがあると思われる（コトバンク「キャリアチェンジ」, <http://kotobank.jp> 参照）。

- 4) 概要については、市民タイムス。2012.11.25に掲載されたので、ぜひ一読されたい。
- 5) 事前の合唱練習において、本学幼児保育学科の浦田真理子先生と山口真理先生には大変お世話になった。この場を借りて心より謝意を表したい。

#### 引用文献

- 1) 中央教育審議会：新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて－生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ（答申）。2012.8.28.
- 2) 経済産業省・社会人基礎力に関する研究会：中間取りまとめ（概要）。2006.1.
- 3) 日本経済新聞。2012.7.5.
- 4) 日本経済団体連合会：新卒採用（2012年4月入社対象）に関するアンケート調査結果の概要。2012.7.30.
- 5) 少子化と男女共同参画に関する専門調査会：両立支援・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進が企業等に与える影響に関する報告書概要。2006.12.
- 6) 野寺康幸：図で見る介護労働の実態－平成18年9月実施の介護労働実態調査結果から。介護労働安定センター，2007.
- 7) 福田 明：新人介護福祉士が求める卒後教育・研修の検討－卒後5ヵ月目の本学卒業生への質問票調査から。介護福祉教育，15（2）：44，2010.

#### 参考文献

本田由紀：教育の職業的意義－若者，学校，社会をつなぐ。ちくま新書，2009.