

介護福祉士養成短大女子学生のキャリア意識の変化と今後の課題

～ライフキャリアレインボーの分析から～

川村 博子

Changes in Career Consciousness of Female Junior College Students of Care Department and Problems in the Future — Through an Analysis of Life Career Rainbow —

KAWAMURA Hiroko

近年、女性労働力率は増加しており、特に、「結婚」「出産」「育児」期の労働力率の向上が見られる。このような社会の動きの中、介護福祉士を目指す女子短大生のキャリア意識はどのような変化を見せているのかを明らかにするとともに、さらなるキャリア形成に必要な支援を探ることを目的として、本研究を実施した。その結果、社会全体の女性の働き方の変化と同様の就業継続意識の向上が本学的女子短大生にも見られた。しかし、その一方で、本学卒業生の就業後3年目までの離職率は3割近く、「結婚」「出産」「育児」等を理由とする離職も多い。介護分野の人手不足が厳しい状況下、介護分野における優秀な人材確保に繋がる女性の活躍支援の取り組みと今後の課題について論じた。

キーワード：就労意識、キャリアプラン、ライフキャリアレインボー、キャリア形成支援、介護福祉士

1. 研究の目的

昨今の我が国の女性の労働力率の動向を見ると、かつて特徴的であったいわゆるM字カーブに変化が生じており、「結婚」「出産」「育児」期の労働力率は次第に上がりつつある。このような社会全体の動きの中、本学の介護福祉士を目指す女子短大生の就業意識が、2011～2019年度の9年間にどのような変化が見られるのかを、スーパーのライフキャリアレインボーの作成を通じて明らかにするとともに、今後どのようなキャリア形成支援が必要とされるのかを探ることを目的として、本研究を実施した。

2. 高まる女性の就業率と意識の変化

内閣府の男女共同参画白書（令和元年版）によると、女性の年齢階級別労働力率の昭和53（1978）年からの変化を見ると、現在も「M字カーブ」を描いているもののカーブの底はかなり上がってきている。昭和53（1978）年は25～29歳（46.6%）がM字

の底となっていたが、25～29歳の労働力率は次第に上がり、平成30（2018）年では83.9%と、年齢階級別で最も高くなり、35～39歳（74.8%）がM字の底となった（図1）^{1), 2)}。内閣府の男女共同参画白書（平成30都市版）によると、女性の就業拡大には、仕事と育児等との両立支援のため、保育所等の育児基盤や育児休業制度等の整備・充実が大きく働いたとみられるが、女性が職業を持つことに対する意識が女性自身だけでなく男性を含め、社会全体として変化してきたこともその背景にあるとしている。

厚生労働省が2019年11月に公表した第7回「21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」では、第1回調査時に独身でこの6年間に結婚した者の結婚前後の就業状況の変化をみると、結婚前後とも「仕事あり」は男99.3%、女81.4%となっている。仕事がある独身女性の「結婚を機にやめる」と答えた割合は10年前に比べ低い。独身女性の「結婚後の就業継続意欲」をみると、仕事と子育ての両立のための

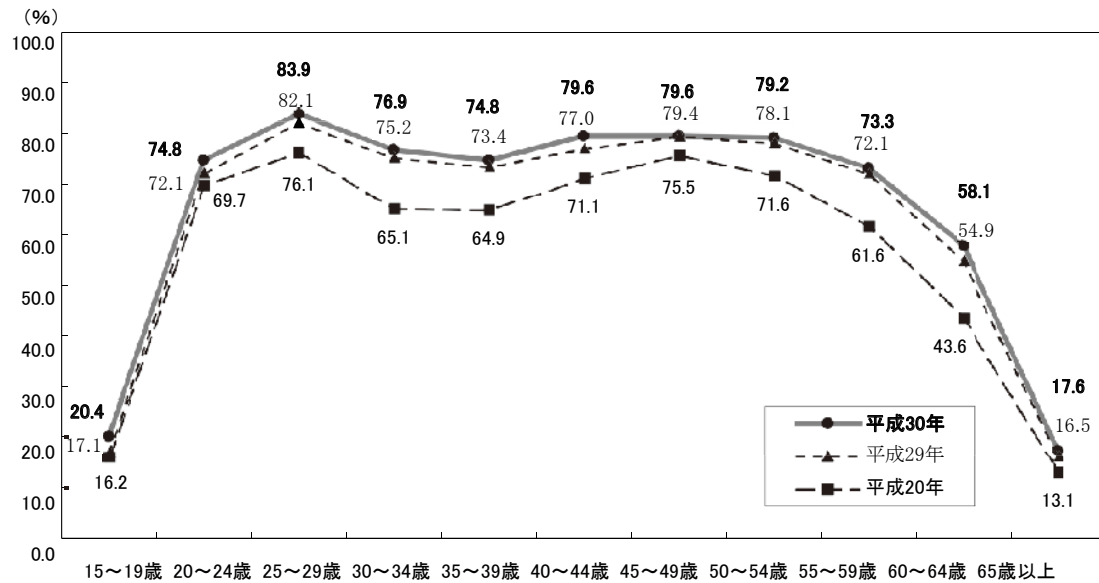


図1 女性の年齢階級別労働力率

資料出所：総務省「労働力調査」

「制度あり」の方が「制度なし」より「結婚後も続ける」と答えた割合が高くなっている³⁾。

3. 研究方法

(1) 調査対象者

短大福祉学科地域介護福祉専攻1年女子学生（社会人を除く）（2019年度10名、2018年度12名、2017年度6名、2016年度13名、2015年度16名、2014年度13名、2013年度17名、2012年度26名、2011年度15名）。

(2) 調査方法

本学のキャリアガイダンスの授業では1年次前期に学生が自分の将来のキャリアを考える一助としてスーパーのライフキャリアレインボー（図2）^{注1)}の作成を毎年実施している。本研究では学生が作成したキャリアレインボーのうちデータ欠陥のないものを分析対象とした。

授業では、キャリアレインボーの8つの役割について説明した上で、横軸は時間（役割の期間の長さ）、縦軸に役割が占める幅を示すこと等、ライフ

キャリアレインボーの概念を示した上で、学生達は限られた自分のリソースをどう役割に分配するか、各々のライフキャリアレインボーをカラーペンで作成した。授業においては、専攻1年次（年次によっては2年次にも）の学生全員がライフキャリアレインボーを作成したが、本研究の調査対象は女子学生のみとし、男子学生及び社会人学生（男女）は分析対象から除外した。その理由としては、後述する本学卒業生調査の結果では「結婚」「出産」「育児」を原因とした離職が多く見られたことから、女子短大生に限定して、これらの要因が就労継続意識に与える影響とその経年変化を探るためである。

4. 研究倫理

本研究は、本学研究倫理規程に則って実施した。

5. 研究結果

スーパーの「ライフキャリアレインボー」のうち職業人としての役割を中心に分析した結果は次の通りである。

注1) スーパーの「ライフキャリアレインボー」

ドナルド・E・スーパーのライフキャリアレインボーとは、キャリアとは、ある時点における様々な役割の組み合わせであり、その組み合わせが適度であれば、人生は充実したものとなる。それぞれの役割の組み合わせを虹の各色に例え、横軸に時間（役割の期間の長さ）、縦軸に役割が占める幅を表している。スーパーは人生には大きく8つの役割があるとした。その役割とは、1、子ども（息子・娘）、2、学生、3、職業人、4、配偶者、5、ホームメーカー（家庭人）、6、親、7、余暇を楽しむ人、8、市民であるとしている⁴⁾。

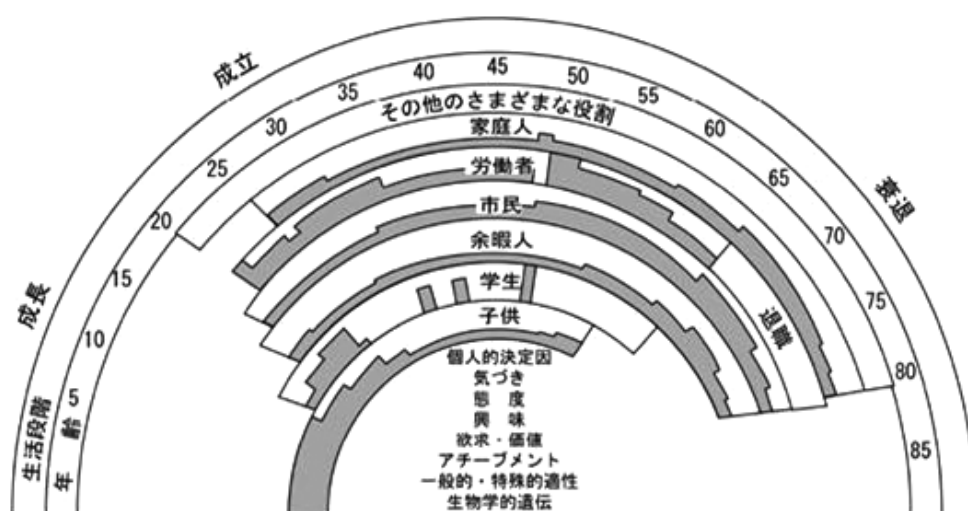


図2 キャリアレインボー

資料出所：渡辺三枝子・E. L. Herr「キャリアカウンセリング入門」2001

表1 初職の継続希望年数

継続年数	2012		2014		2016		2018	
	N	%	N	%	N	%	N	%
5年未満	5	22.7	1	7.7	2	14.2	0	0
5～10年未満	5	22.7	0	0	1	7.1	0	0
10～15年未満	0	0	0	0	0	0	1	7
15～20年未満	1	4.5	0	0	0	0	0	0
20～25年未満	1	4.5	1	7.7	2	14.2	0	0
25～30年未満	0	0	0	0	0	0	1	7
30～35年未満	0	0	0	0	0	0	0	0
35年以上	10	45.5	11	84.6	9	64.3	12	85.7
合計	22		13		14		14	

(1) 意識の経年変化

1) 初職の継続希望年数

初職の継続希望年数を把握するために欠損の無いデータについて図1のキャリアレインボーの「職業人」の欄の記入を参考として初職の継続希望年数を5年未満、5～10年未満、10～15年未満、15～20年未満、20～25年未満、25～30年未満、35年以上に分類して人数を把握した(表1)。

2012～2018年の隔年毎の人数の分布結果を見ると、初職を35年以上継続したいと考える者の割合が各年とも最も多く、在学時には就業継続意識の高いことが示された。経年変化を見ると2012年には45.5%であったが、2014年以降は60～80%となっており、2018年には85.7%の者が初職を35年以上継続したいと考えている。また、5年未満に離職すると考えている者は、2012年には22.7%であったが、2018年に

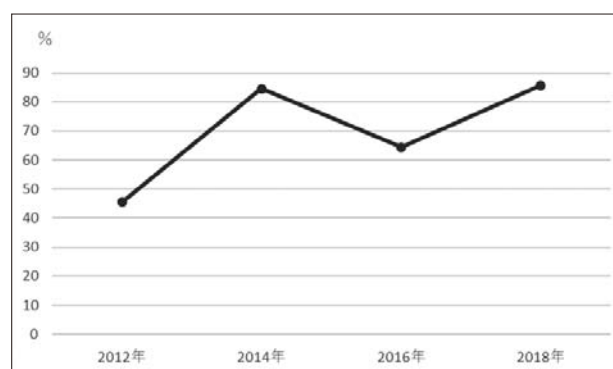


図3 初職の継続35年以上を希望する割合

は0%となっている。10年以内の離職で見ても、2012年には55.4%であったが、2018年には0%となっており、初職を継続したいという意識の高まりが見られた(図3)。

最近の学生は定年まで就労継続したいと考えるものが多くなってきていることが示された。

2) 結婚に伴う初職の就労継続と雇用形態の変化

初職をフルタイム雇用形態で就職した者が結婚に伴い就労の継続を希望するか離職を選択するか、就労継続を希望する場合にフルタイム雇用を希望するか、短時間（パートタイム）雇用を希望するかについて2012～2018年の経年変化を調べた。

データに欠損の無い2012～2018年の隔年毎のデータを比較した結果、初職をフルタイム雇用形態で就職した者が結婚後もフルタイム雇用形態のまま留まるとした者が2012年には33.3%であったが、2014年は50.5%、2016年は50.0%、2018年は70.0%となり、2018年と2012年を比較すると36.7ポイント増加している。また、フルタイム雇用形態で就職したが結婚後はパートタイム雇用形態に移行するとした者は、2012年には28.6%であったが、2014年は41.7%、2016年は54.5%、2018年は30.0%と2014、2016年には増加したものの、2018年には減少している。一方、初職をフルタイム雇用形態で就職した者のうち結婚後は離職するとした者が2012年には38.1%と最も多くの割合を占めたが、2014年は8.3%と減少し、2016、2018年には0.0%となり、結婚に伴い仕事を辞めると考える者はいなくなっている。結婚に伴い仕事を辞めたいと考える者は2018年と2012年を比較すると38.1ポイントの減少であった。（表2、図4、図5）。

2012年には結婚退職希望者が4割近くいたのに2016、2018年には希望者は全くなり、雇用形態もフルタイムのままに就労継続希望する者が2012年の3割から2018年には7割に増加している。仕事と家庭の両立意識の高まりが見られる。

3) 出産に伴う就労継続と雇用形態の変化

初職をフルタイム雇用形態で就職した者が出産に伴う就労の継続あるいは離職と就労の場合、フルタイム雇用を希望するか、短時間（パートタイム）雇用を希望するかについて2012～2018年の経年変化について見ると、以下に記すような変化が見られた。

データに欠損の無い2012～2018年の隔年毎のデータを見ると、初職をフルタイム雇用形態で就職した者が出産後もフルタイム雇用形態のまま留まるとした者が2012年には23.3%であったが、2014年は41.7%、2016年は54.5%、2018年は70.0%となり、2018年と2012年を比較すると46.7ポイント増加している。また、フルタイム雇用形態で就職した者が出産後はパートタイム雇用形態に移行するとした者は、2012年には33.3%であったが、2014年は41.7%、2016年は54.5%、2018年は30.0%と2014、2016年には増加したものの、2018年には減少している。一方、初職をフルタイム雇用形態で就職した者のうち出産後

表2 結婚に伴う就労継続と雇用形態の変化 (%)

	2012年		2014年		2016年		2018年	
	N	%	N	%	N	%	N	%
フルタイム雇用のまま	7	33.3	6	50.5	6	50.0	7	70.0
パートタイム雇用へ移行	6	28.6	5	41.7	6	50.0	3	30.0
離職	8	38.1	1	8.3	0	0.0	0	0.0
計	21		12		12		10	

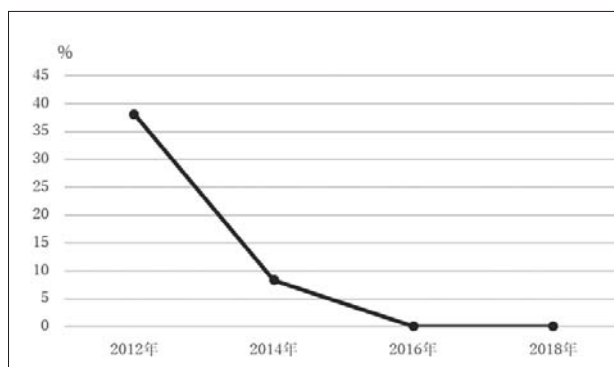


図4 結婚に伴い離職を希望

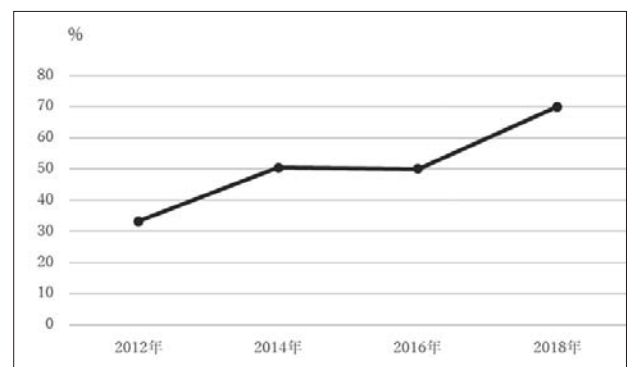


図5 結婚してもフルタイム雇用のままと希望

は離職するとした者が2012年には42.9%であったが、2014年は16.7%、2016年は9.1%、2018年は0.0%と減少傾向を示しており、2018年と2012年を比較すると42.9ポイントの減少であった（表3、図6）。

初職をフルタイム雇用形態で就職した者が出産に伴いフルタイム雇用からどのような雇用形態に変化するかについては、2012年には離職が約4割であったが、2018年では離職はせずフルタイム雇用を継続するという結果が示された（表3、図7）。2018年には育児と仕事の両立を図ろうとする者が全員であり、出産後のキャリア継続に関する意識の変化が見られた。

4) 退職希望年齢

欠損の無い2012～2018年の隔年毎のデータから、初職の離職の有無に関係なく、最終的に仕事を完全にリタイアする退職希望年齢を把握した結果を表7および図7に示す。

2012年には50歳未満の退職希望者が全体の13.6%であったが、2014年には16.7%、2016年には7.7%、2018年には0%と漸減している。

一方、60歳以上の退職希望者は、2012年には全体の54.5%であったが、2014年には83.3%、2016年には84.6%、2018年には91.7%と漸増している。

50歳未満の退職を希望する者は無くなり、50歳以上の退職を希望する者が100%となっている。内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」（平成25年）の35～64歳の男女を対象とした調査（n=2,707）によると65歳を超えて働きたいと回答した人が約5割を占めている⁵⁾。年金財政の厳しい状況等から、支給年齢の引き上げ見込まれる中、厚生労働行政の退職年齢の引き上げについての指導等もあり、70歳まで働くことを希望する者が増加する等、社会的な動きが反映された状況となっている（表4、図8）。

(2) 1年次と2年次の比較

2011年度と2016年度には1年次のほかに2年次の卒業時近くで同じライフキャリアレインボーの作成を行い、その比較についての感想を自由記述で回収した。2011年度の対象者は15名、2016年度の対象者は13名であった。

2011年度には、1年次と2年次とを比較して「あまり変化はない」と答えた学生が9名であったのに対し、2016年度には、「2年次には職業人としての時間が長くなった」と答えた学生が5名であった。また、2011年度には、2年次には「余暇を楽しむ人」の時間が増加したと答えた学生が2名であっ

表3 出産に伴う就労継続と雇用形態の変化 (%)

	2012年		2014年		2016年		2018年	
	N	%	N	%	N	%	N	%
フルタイム雇用のまま	5	23.3	5	41.7	4	36.4	7	70.0
パートタイム雇用へ移行	7	33.3	5	41.7	6	54.5	3	30.0
離職	9	42.9	2	16.7	1	9.1	0	0.0
計	21		12		11		10	

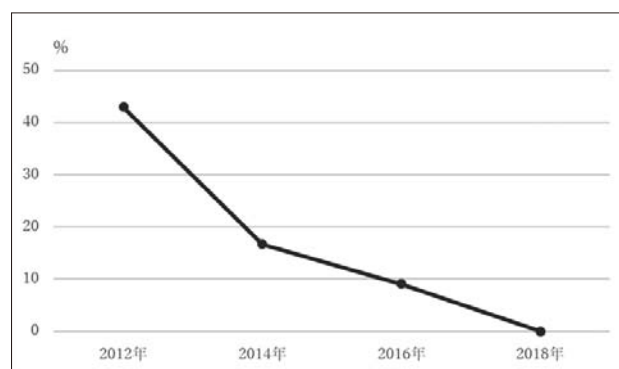


図6 出産に伴い離職を希望

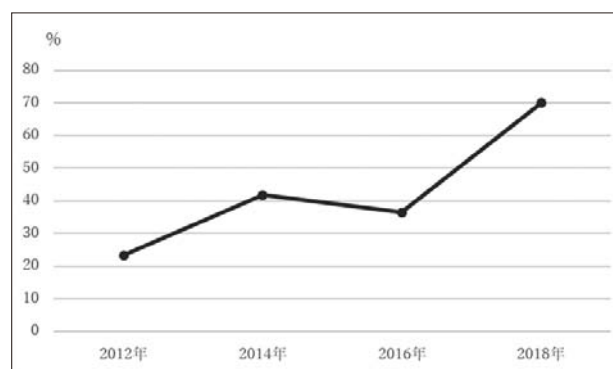


図7 出産してもフルタイム雇用のままを希望

表4 退職希望年齢

退職希望年齢	2012		2014		2016		2018	
	N	%	N	%	N	%	N	%
40歳未満	2	9.1	0	0	1	7.7	0	0
40～50歳	1	4.5	2	16.7	0	0	0	0
50～60歳	7	31.8	0	0	1	7.7	1	8.3
60歳以上	12	54.5	10	83.3	11	84.6	11	91.7
合計	22		12		13		12	

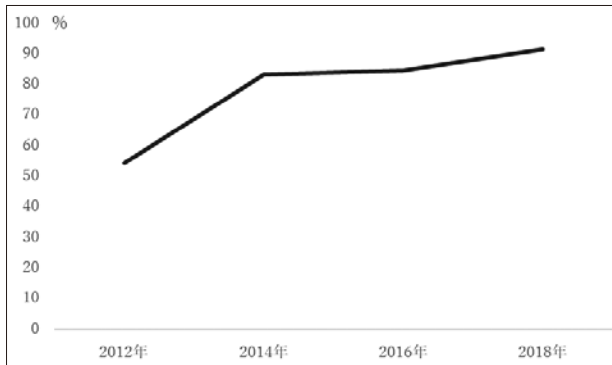


図8 退職希望年齢60歳以上の割合

たのに対し、2016年度には、「余暇時間が減った」と答えた学生が3名であった。

主だった記載は、以下のとおりであった。

1) 2011年度

- ・あまり変化はない（9名）
- ・2年次には「余暇を楽しむ人」の時間が増加した（2名）。
- ・2年次には余暇を減らし育児時間を増やした。
- ・2年次には年金があまりもらえそうもないので市民活動は50歳以降減らした。
- ・2年次には結婚・出産年齢が1年次より早くなった。
- ・自分の思い描く人生設計が少しずつ変わって来ているのが分かった。
- ・自分が改めてどのような人生を送りたいのかを考えるきっかけになった。
- ・1年次には60歳まで働くとしたが2年次には65歳までとした。介護職を65歳まで続けるわけではないと思うが今の時代に60歳で仕事を辞めることに不安がある。

2) 2016年度

- ・2年次には職業人としての時間が長くなった（5名）
- ・2年次には余暇時間が減った（3名）
- ・2年次には市民としての意識が高くなった。地域の人とのつながりの大切さを学んだからだと思う。
- ・あまり変化はない。
- ・大きく変わった。

6. 介護福祉士養成校卒業生の就職・離職状況

（1）養成校卒業生の離職状況

2012年に連絡先の把握出来た卒業生に自記式質問紙調査を行った。回答者は男性35名、女性122名、不明1名であった。卒業年度別初職の継続状況を見ると、4期生以前（勤務経験6年以上）での離職がそれ以降と比較し有意に多く、3年未満の離職に限っても同様で、本学のキャリア支援が充実した時期と一致した。

選択肢による初職の離職理由では、「結婚」が最も多く、「身体的理由」「出産」「育児」となっていた。この調査の結果、離職理由として「結婚」が第一位にあげられ、以下に記すような我が国の産業界全体における働く女性の家庭と仕事の両立が進む中、福祉分野における結婚・出産後の就業継続への意識変化が重要な課題となっていることが示唆された⁶⁾。

別の短大の調査でも、介護福祉士養成校卒業生の介護福祉士資格取得後の離職・休職状況を調べた研究では非就労の介護福祉士は全体で39%に上り、男女比では女性が有意に多く、結婚・出産など個人的理由が最も多いことが示されている⁷⁾。

(2) 介護労働者の離職状況

公益財団法人介護労働安定センターの「平成30年度 介護労働実態調査」の「事業所における介護労働実態調査」(有効調査事業所数: 17,630事業所 有効回答事業所数: 9,102事業所 (有効回答率 51.6%))の結果では、離職率は 15.4% (16.2%) であり、昨年度より 0.8ポイント減少であった。離職した者の勤続年数は「1年未満の者」が 38.0% (38.8%)、「1年以上3年未満の者」が 26.2% (26.4%)、「3年以上の者」は、35.8% (34.9%) であった。また、離職率の減少傾向の理由として、事業所における労働環境が改善され、人材の定着が図られてきていることを挙げている。

同センターの「介護労働者の就業実態と就業意識調査」(有効調査労働者数: 52,890人 有効回収労働者数: 22,183人 (有効回答率 41.9%)) 平成30年度調査結果では、労働条件・仕事の負担に関する悩み、不安、不満等については、「人手が足りない」が 52.4%と最も高く、「仕事内容のわりに賃金が低い」39.1%、「有給休暇が取りにくい」31.5%の順になっている。

また、前職を辞めた理由では、「結婚・出産・妊娠・育児のため」が最も多く 26.6%、「自分の将来の見込みが立たない」が 15.6%、「職場の人間関係に問題があったため」が 15.4%となっており、人材の採用、定着のためにも職場環境の改善は今後も求められる内容であるとしている⁸⁾。

7. 就労継続・人材育成・キャリア形成養育のための施設(事業所)側の対応

本学では、2013年2月に、千葉県の高齢・障害者関連施設5団体^{注2)}の協力を得て、団体傘下施設に自記式質問紙調査による葉書アンケート調査を郵送により実施した。回収率は44.6% (506施設)であった。

その質問項目のうち、「施設が行っている人材育成・キャリア形成養育」に対する回答としては、研修が最多で91.7%、資格取得のための支援が66.7%、かなり相違が見られた。仕事と家庭の両立支援を

行っている施設は両施設とも半数を切っている。その他については「地域」ではエルダー制、チューター制があげられていた⁹⁾。

一方、先にも述べた公益財団法人介護労働安定センターの「事業所における介護労働実態調査」平成30年度調査結果では、離職者を勤続年数の内訳で見た場合、「勤続1年未満」の離職者が全体の約4割を占めており、勤続3年未満の離職者を合計すると約6割強となり、離職率を引き上げているのは、勤続年数の短い労働者が要因とも言えるとして教育や研修等において、入職3年未満の職員への対応が必要であるとしている。

早期離職防止や定着促進のための方策としては、早期離職防止や定着促進のための取組みについて、訪問介護員と介護職員の2職種で比較をしているが、2職種で差の大きかった項目では「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする」が14.2ポイント、「新人指導担当・アドバイザーを置いている」が12.8ポイントの差でいずれも介護職員が訪問介護員を上回った。

この調査結果から、施設(事業所)側も介護労働者の職場定着支援に取り組み始めていることが分かる。

同センターの「介護労働者の就業実態と就業意識調査」平成30年度調査結果では、労働者が現在の仕事を選んだ理由では、「働きがいのある仕事だと思ったから」が49.3%と最も高く、次いで「資格・技能が生かせるから」35.5%、「人や社会の役に立ちたいから」29.5%、「今後もニーズが高まる仕事だから」28.9%と続いた。介護に対する社会的な印象や魅力が多く挙げられているが、入職3年未満で辞めていく職員が多い。調査結果のような志を持って入職してきた職員が働き続けられるような職場環境づくりが介護分野の事業所では求められるとしている⁸⁾。

8. 考察

介護サービスの利用者が急激に増加する中、介護分野は慢性的な人手不足の現状にあり、その解決策

注2) 千葉県老人保健施設協会、千葉市老人福祉施設協議会、千葉県高齢者福祉施設協会、千葉県福祉医療施設協議会、千葉県身体障害者施設協議会

として外国人労働者の参入が拡大しているが、日本語能力向上のための支援や、日本で介護従事者として働く際のプロセスの明示とそのプログラムづくり、キャリア形成ができる人材育成の取り組みの必要性等が課題となっている¹⁰⁾。

介護分野の就労環境の厳しさ等から介護福祉士養成校に入学する学生の減少も著しく、本学福祉学科介護福祉専攻も2020年度末には廃止が決定されている。本研究結果から介護福祉士資格の取得を目指す短大女子学生の就業継続意識の向上が明らかになったが、近年見られる介護福祉士養成校の廃止の動きは就労意欲のある学生の介護現場への参入の減少を意味するものである。

今後、行政や施設が、仕事と家庭の両立支援をはじめ介護分野の就労環境を改善し、働きやすい職場環境をつくり、就労意欲の高い女性の介護現場への参入を促す支援を一層促進することにより、介護福祉士養成校への入学を志す若者の増加、介護現場における優秀な人材確保に繋がることを期待したい。

文献

- 1) 内閣府「男女共同参画白書」(令和元年)
- 2) 厚生労働省「平成28年版働く女性の実情」
- 3) 厚生労働省「第7回21世紀成年者縦断調査(平成24年成年者)の概況」
- 4) Super, D. E. (1990)「A life-span, life-space approach to career development」Career choice and development: Applying contemporary theories to practice. Jossey-Bass
- 5) 厚生労働省職業安定分科会雇用保険部会(第104回)資料(2016)「高年齢者雇用の現状について」
- 6) 今井訓子、川村博子他(2013)「卒業生への就業継続支援に関する調査研究」植草学園短期大学紀要第14号
- 7) 三上ゆみ・田中杏美・棚田裕二・合田衣里(2016)「介護福祉士養成校卒業生の就労状況からみえる課題—A短期大学 卒業生調査から—」新見公立大学紀要第37巻
- 8) 公益財団法人介護労働安定センター「平成30年度 介護労働実態調査」
- 9) 今井訓子、川村博子他(2014)「福祉分野における人材育成に関する産業界ニーズ調査研究(1)」植草学園短期大学紀要第15号
- 10) 吉田守実・熊谷大輔(2019)「外国人介護職員に関する意識調査——海外の高齢者福祉施設で働く外国人介護職員へのアンケート調査からの報告——」八戸学院大学紀要