

卒業生への就業継続支援に関する調査研究

Research Study on Support for Continue to Work of our graduates

今井 訓子 川村 博子 漆澤 恭子 黒田 静江
松本 和江 橋本三枝子 田中 幸

本学の卒業生の殆どは介護福祉士および保育士・幼稚園教諭として就業し、就業率は平成21年度で99%、正規職員率も87%と高い一方、3年目までの離職率は3割近くになっている。理由として、自分をうまく伝えられず、その結果バーンアウトに陥り、離職につながっていることが考えられる。就業継続を図るには学生時代に人間関係を築く基礎となるコミュニケーション能力を高め、自己肯定感を持ち、職業観を養うことが課題となる。このような状況下、福祉系専門職の就業継続の実態を把握し、今後キャリア形成支援に資することを目的として本研究を実施した。

キーワード：就業継続、介護福祉士、保育士、キャリア形成、離職状況

1. はじめに

近年、わが国においては経済の低迷に起因する正社員雇用の減少、企業の専門性と即戦力を重視する採用姿勢等が学生の職業社会への移行を困難にしている。一方、学生自身の問題としては職業意識が変容し、七五三といわれる高い離職傾向がみられる。

本学は地域介護学科福祉専攻（以下、「地域」と児童障害福祉専攻（以下「児童」）の2専攻を持つ福祉学科を有する短期大学である。卒業生の殆どは介護福祉士および保育士・幼稚園教諭として就業し、就業率は平成21年度で99%、正規職員率も87%と高い。しかし、3年目までの離職率は3割近い。理由として、自分をうまく伝えられず、その結果バーンアウトに陥り、離職につながっていることが考えられる。就業継続を図るには学生時代に人間関係を築く基礎となるコミュニケーション能力を高め、自己肯定感を持ち、職業観を養うことが課題となる。

このような状況下、福祉系専門職の就業継続の実態を把握し、今後キャリア形成支援に資するこ

とを目的として本研究を実施した。

2. 福祉分野の就業の現状

(1) 介護分野における離職率

介護労働者の離職率は全産業と比較してもかなり高い状況にある（図参照）。

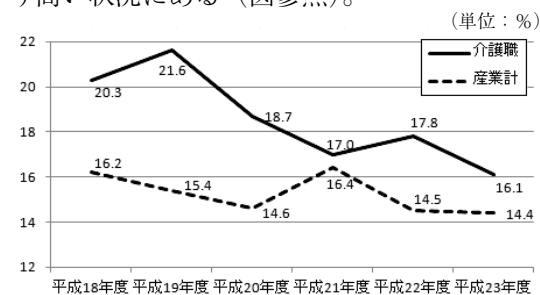


図1 介護職と産業計の離職率の推移

(出典) 介護職は介護労働安定センター「介護労働実態調査」。産業計は厚生労働省「雇用動向調査」

(注) 介護職は訪問介護員と介護職員の2職種計、産業計は常用労働者計。

また、介護労働者の離職率については、(財)介護労働安定センターの「介護労働実態調査」の平成20年度結果によると、1年間（平成19年10

月～20年9月)の離職率が、「介護職員」および「訪問介護員」の合計(以下「2職種合計」)で18.7%となっている。この2職種合計の結果を就業形態別にみると、正社員で18.5%、非正社員では18.9%。また、職種別の内訳をみると、介護職員が21.9%、訪問介護員は13.9%であった。このうち介護職員では、離職者のうち当該事業所に勤務した年数が「1年未満の者」が44.4%に達し(訪問介護員は26.2%)、「1年以上3年未満の者」も35.1%にのぼっている(訪問介護員は39.9%)。

(2) 保育士のストレス

保育園は現在、待機児童の解消や多様化する保育サービスへの対応が迫られる一方で、財政上の理由から非正規雇用の保育者が増加している。また、そうした雇用環境の変化の中で、近年、保育者の精神的健康やストレス反応の問題が注目されてきている。労働政策研究・研修機構では、非正規雇用の増加にともなう雇用環境の変化に着目し、各園の非正規職員の比率と雇用形態が保育者自身のストレス反応とどのように関連しているかについて検討することを目的として全国の150保育園(延長保育・子育て支援を行っている園)、50幼稚園、50子育て支援センターを対象としたに保育者のストレス反応に関する調査研究¹⁾を実施した。その結果、保育者のストレス反応として「切迫・疲労感」「評価懸念」「孤立感」の3因子が抽出された。また、非正規率が2割を超える園での正規職員の切迫・疲労感が2割未満園に勤める正規職員よりも高かった。また、園の非正規率別にみると、非正規率が2割を超える園ではパート職員・非常勤職員より正規職員の切迫・疲労感が有意に高いことが明らかになっている。

このような状況を踏まえ、非正規職員や短時間パート職員を増員することで、増大する保育ニーズに対処しようとしている現状では、保育の質を低下させている可能性とともに、保育者のストレス反応を危機的なレベルに向かわせている可能性を指摘している。

また、これまでの保育者のストレス反応やバーンアウトに関する研究においては、職場での対人関係が、ストレス反応やバーンアウトをときに促進したり、あるいは防御したりする要因として挙

げられている。例えば、園内に情緒的支援者がいることや、自身の円滑な対人関係能力への自信感は、精神健康状態の悪化を防ぐ背景として有効であること²⁾、一般的疲労感では個人生活のサポートが、精神的疲労感では仕事や個人生活のサポートが軽減する方向で関連していること³⁾、さらには、仕事の将来性への期待の乏しさと情緒的消耗感、脱人格化との関連、他職員との保育理念の不一致と脱人格化との関連は、友人サポートの影響下で弱くなっていること⁴⁾が示されている。

(3) 介護労働者の確保・定着のために

労働政策研究・研修機構が介護労働者の確保・定着のために有効な雇用管理改善措置に関する調査研究⁵⁾として(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」等の事業所調査、労働者調査の個票データ等を中心とする統計データ分析をもとに幅広い検証を行った結果、①介護労働者の雇用確保・定着には、「介護労働の特性(職務の特性と従業者自身の特性)」を総合的に考慮し、対策をとることが必要。②雇用管理の適切な見直し・充実は、満足度や意欲、働きやすさ、職業能力の向上や、不満・不安、孤独感、役割不明瞭感の解消、ストレスの軽減に資する。具体的には、教育訓練、職場内の情報共有・職員間コミュニケーションの円滑化、健康も含めた職場環境の整備等を図る施策(コミュニティ型対策)が有効である。そのほか、介護労働者の適切な評価・処遇・人員配置を行い、介護業務、介護従事者の多様性に応じたキャリア、処遇を整備することも有効である。③賃金・労働時間等の労働条件の改善も介護労働者の確保・定着に有効。④マネジメントや管理職のあり方は、「人材の質」「働きやすさ」の向上の点でも重要等が、明らかにされている。

(4) 介護職離職理由

介護職は低賃金とされ、平成19年度介護労働安定センターの調査では離職者の内、施設職員26.7%、訪問介護職員の23.5%が賃金・労働時間の不満を理由にしている。また、施設職員で2番目に多いのが「職場の人間関係に不満があったから」と続いている。

以上の先行研究結果等を踏まえ、本学卒業生の就業実態に関する調査を実施した。

3. 調査方法

アンケートによる卒業生調査とキャリアアドバイザーによる職場訪問調査を実施した。

4. 調査結果

(1) アンケートによる卒業生調査結果

1) 調査対象・方法・回収率

連絡先の把握出来た卒業生中1699名に自記式質問紙調査及び電話調査を行った。回答者374名、回収率22.0%

2) 調査結果

① 回答者の属性

地域 男性35名、女性122名、不明1名

児童 男性26名、女性189名、不明1名

② 卒業年度別初職の継続状況

地域・児童ともに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する（図1）。

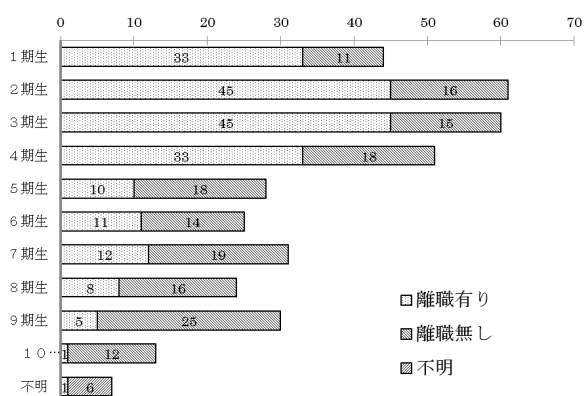


図2 卒業年度別離職経験の有無

③ 雇用形態別離職状況

地域では正規雇用・非正規雇用別離職の有無に有意差はみられなかった。しかし、児童で「離職なし」で正規雇用が67%、非正規雇用は16%に対し、「離職あり」では正規雇用が38%、非正規雇用が36%で有意に非正規雇用の離職が多い結果となった。

④ 初職の離職理由

選択肢による離職理由では、本音が出にくいこと、職場に提出する理由がすべてではないことが考えられるが、両専攻とも「結婚」が最も多い。

続いて児童では、「勤務先の方針が合わない」「給料」「労働時間」が多く、地域では「身体的理由」「出産」「育児」となっている。

⑤ 本学への要望について

複数回答可とした結果、地域では「人間関係に関する研修の企画」が41.5%と最多で、「同窓生・教職員とのおしゃべりの場の設定」37.8%「専門分野に関する研修の企画」34.9%と続く。離職無群は研修の場を、有群はおしゃべりの場を求めている事が特徴的であった。就労継続者はスキルアップを、離職経験者は情報交換およびストレス解消を求めていることが窺われる。

一方、児童は離職有無ともに、「専門分野に関する研修の企画」が47.2%と最多で、次いで、離職ありで「同窓生・教職員とのおしゃべりの場」を、なしで「図書館の整備・充実」となった。就労継続者・離職経験者ともにスキルアップを、さらに離職経験者では地域と同様に情報交換を求めていることが窺われる。

(2) キャリアアドバイザーによる職場訪問調査について

1) 対象・方法

キャリアアドバイザー（以下CA）の卒業生フォロー（就業継続・キャリア形成支援）の一環として職場訪問調査を行い、調査の主旨に同意が得られた70施設80名の施設長・上司及び卒業生を対象とした。

2) 調査内容

就職先に対しての質問内容は、①卒業生の勤務に関するもの②新規採用職員の指導体制に関するもの③職場の組織形成に関するもの④離職に関するもの⑤職場の人間関係に関するもの⑥養成校に対する要望の6項目である。

卒業生に対しての質問内容は、①就業しての感想、悩み、②離職願望に関するもの③人間関係に関する④現在直面している仕事上の問題⑤将来のイメージ⑥短大への要望の6項目である。

(2) CAによる面接調査結果

応対者は64.3%が園長・施設長などで、「新採者指導で苦勞を感じることは、コミュニケーション能力の低下(32.1%)、常識に欠ける(28.9%)、精神的に弱い・理解力が低下している(19.6%)などで

あった。養成校に要望することとして多く挙げられたのは、「コミュニケーション能力」と「社会人としての一般常識やモラル」であった。

「新規採用者を指導する上で苦勞を感じること」はコミュニケーション能力が低下している新人が多く、利用者に声掛けをする挨拶をきちんとするなど社会人として自覺を持った職員に育てることであった。

卒業生との面談から殆どの卒業生はC Aの訪問で話しを聞いてもらえ、何かあったら頼れると安心した様子が窺えたが、3名が職場に適応できず離職を考え、継続支援が必要だと思われる。

5. 考 察

厚生労働省新規学卒者の在職期間別離職状況調査を見ると、1年目では平成元年14.2%から平成22年18.9%と増加している。その理由は理想と現実とのギャップと考えられるが、実習を経験している介護福祉士・保育士などの専門職では仕事内容でのギャップより自己の能力の不足を自覺して落ち込んだり、職場の雰囲気になれずついていけないことが原因ではないだろうか。

また、今回の調査では離職理由としては全体で「結婚」が第一位にあげられ、我が国の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る。

さらに全産業中介護職・保育職は低賃金で知られており、「賃金」は離職理由の上位にあげられる。今回の調査でも「給料が安い」が離職理由上位に上がったが、介護職においては次の職場も介護というように給料だけが離職の理由ではないと推測される。

(財)介護労働安定センターの「介護労働実態調査」の平成23年度結果⁶⁾を前述の平成19年度の結果⁷⁾を比較してみると、1年間(平成22年10月1日から平成23年9月30日)の離職率の状況は、全体(「介護職員」および「訪問介護員」の合計(以下「2職種合計」))では16.1%(前年度17.8%)と改善をみている。この2職種合計の結果を就業形態別にみても、正社員で14.3%、非正社員では17.8%。また、職種別の内訳をみると、介護職員

が16.9%、訪問介護員は13.8%と改善している。早期離職防止や定着促進のための方策(複数回答)では、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」が63.3%と最も多かった。次いで労働時間(時帯・総労働時間)の希望を聞いている(62.0%)、賃金・労働時間等の労働条件(休暇をとりやすくすることも含める)を改善している(56.8%)であった。介護職離職理由では、「事業所の理念や運営のあり方に不満」(24.4%)に続き、職場の人間関係(23.8%)が収入が少ない(18.1%)より高くなっている。

この調査結果や今回の電話や直接面談での調査結果でも、離職理由は複合的であると考えられる。技術の不足に加えて相談できる相手がいない場合離職に至り、キャリアアドバイザーが相談支援に当たった場合離職を思いとどまっているケースも認められた。

介護福祉士・保育士などの対人関係職につく若年労働者の離職理由は人間関係だといわれている。それを防ぐには相談支援対策が必要であろう。

また、就職先施設長との面談からも「コミュニケーション能力」と「社会人としてのモラル」を求められていることがわかる。この基礎ができてこそ、専門的知識・技術が役立つといえる。日によって指導者が変わる介護と、同じ指導者と関わる保育では人間関係につまずきがあった場合の対策が異なることが考えられる。しかし、子どもや高齢者等との関係やコミュニケーションのとり方はどちらも対象の特徴理解とその知識に基づいた対応が要求され、専門力強化の必要性と、人間関係面での研修双方の重要性が示唆された。

本調査結果及び先行研究結果から、福祉職の就業継続を図るには教育機関単独又は福祉現場単独で成し得るのは難しく、教育界産業界が連携して行う就業継続支援に関する取組が喫緊の課題となっている。

引用文献

- 1) 神谷哲司・杉山(奥野)隆一・戸田有一・村山祐(2011)「保育園における雇用環境と保育者のストレス反応」——雇用形態と非正規職員の比率に着目して——労働政策研究機構研究ノート

- 2) 嶋崎博嗣・森昭三 (1995) 「保育者の精神健康に影響を及ぼす心理社会的要因に関する実証的研究」『保育学研究』 Vol.33, pp.175-184.
- 3) 田中昭夫 (2002) 「保育者の蓄積的疲労徴候を過重にする要因・軽減する要因」『保育学研究』 Vol.40, pp.212-218.
- 4) 小林幸平・箱田琢磨・小山智典・小山明日香・栗田広 (2006) 「保育士におけるバーンアウトとその関連要因の検討」『臨床精神医学』 Vol.35, pp.563-569.
- 5) 藤井宏一・西川 真規子・堀田 聡子・鈴木 俊光・花岡 智恵・周燕飛労働政策研究報告書No.113「介護分野における労働者の確保等に関する研究」労働政策研究機構
- 6) 平成23年度介護労働実態調査 (2011) 介護労働安定センター
- 7) 平成19年度介護労働実態調査 (2007) 介護労働安定センター