

介護を目指す若年層への職業化 ～適性を見極める視点における養成校教育と、 介護現場に共通するもの～

聖隷クリストファー大学介護福祉専門学校 高山暢子

社会福祉法人七恵会 第二長上苑 益田八千代

1

1

contents

1. 背景
2. 現状における課題及び問題意識・目的
3. 研究方法・仮説
4. 結果
5. 考察
6. 結論
7. 参考・引用文献

2

2

【背景 1】 介護福祉士養成校の卒業生の特徴

1. 学生の多様化
2. 就職率は高水準
3. 離職率と職場定着の課題
4. 国家試験合格率の推移
5. 進学や資格取得への意欲
6. ICT・介護ロボットへの関心

3

3

【背景 2】 介護職全体の離職率・定着率の概要

- 厚生労働省の「介護労働実態調査」（令和5年度）によると、
介護職の1年以内離職率は約16.9%。
- 3年以内の離職率（全体）約 35～40%
待遇などが要因。

養成校卒の方が
離職率がやや低い

定着年数	定着率の目安 (推定)
1年後	約80～85%
3年後	約60～65%

4

【背景3】

養成校における学生支援や面談、キャリア支援

- 学生支援
 - コミュニケーションスキル
 - 【友人との関係性・学習組織の雰囲気・教員との関係性】
 - スタディスキル【基礎学力・学習意欲】
 - * 国家資格取得への意欲
- 面談：定期及び不定期、実習時の個別スーパービジョン 他
- キャリア支援
 - 卒業までの進路相談・マッチング支援
 - 職場見学やOB,OGの体験談（講話）

5

5

【現状における課題及び問題意識】

- 養成校卒業生と就職先が接続できていない
- それぞれが単独で機能や役割を行っているが接続できていない
- 内定後に養成校在学中の情報を本人承諾の上、共有ができれば、適材適所な配置や、メンタルケアなど具体的な対応が可能かもしれない

6

6

【研究目的】

- 経年推移及び現状や課題を分析することで介護福祉士養成教育への視座を得る
 - ・ 就職先の定期的な面談の基礎資料の作成につなげる
 - ・ それぞれが単独で機能や役割を行っているため、接続するための要素の抽出を試みる
 - 例：伝えたいこと 伝えておくと良かったこと

7

7

【研究方法：仮説】

仮説検証および介護現場との意見交換

- 仮説①養成校教育の集大成としての国家試験合格に係る要素は、介護現場にも重要なファクターである（知識量【技術習得を含む】・コミュニケーション量・学習意欲）
- 仮説②国家試験に向けたモチベーション維持や、継続就労に共通項がある（本人のQOL・就労継続動機・現場改善への参画）
- 仮説③学習支援方法が介護職のメンタルサポートにも利活用可能（タイプ別・学習組織の階層化【接続への足がかり・適正配置の根拠資料】）
- 仮説④組織へのコミット【帰属意識】が影響を及ぼす要素
- 仮説⑤介護現場のサポートに接続性を持つモデルの提案が可能

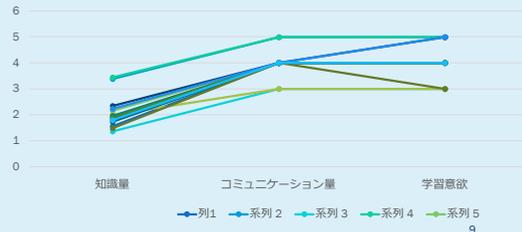
8

8

【結果 1】養成校①

仮説 1 に着目し、

①知識量（技術習得を含む）
②コミュニケーション量 ③就労意欲
の項目を時系列で整理し、入職後の経年推移及び現状や課題を分析した。



9

【結果 2】養成校②

- ①知識量（技術習得を含む）
②コミュニケーション量 ③学習意欲
平均得点が高いものは、国家試験合格水準に早期より到達する傾向がみられた
- ①知識量 ③学習意欲
平均得点が低いものは、学習環境の調整により最終的には国家試験合格水準に到達することができた

10

10

【結果 3】介護現場①

- 職員の配置転換例をケースとしてまとめた
数年間の退職希望のあった職員、ミスマッチが観察できた職員の配置転換の成功例をリストアップ
- ①A：本人希望による異動
- ②B：適性からの異動【業務内容の軽減】
- ③C：適性からの異動【職場内異動】
- ④D：家族形態の変化による異動【働き方の工夫】
- ⑤E：負担感の軽減による異動【降格希望】

11

11

【結果 4】介護現場②

- 内定後の懇談会実施
保護者（保証人）を招いての法人紹介・交流会
- 就職後の定期面談
- 必要に応じた配置転換の提案及び実施

12

12

【考察①】

- 養成校と介護現場での学生情報の共有が不十分である
 - ①知識量（技術習得を含む）
 - ②コミュニケーション量
 - ③学習意欲

これらの情報を事前に共有することで介護現場では個別に合わせた指導を期待できる。

適材適所な配置や精神的サポートなど早期からの介入ができることを期待できる。

13

13

【考察②】

- 介護現場との接続がミスマッチを防ぎ、卒業生にとっての安心感、帰属意識の醸成につながる可能性が大きい
- 卒業後の教員の役割の一環として介護現場にフィットしていくことができる卒業生を就職先法人と検討していくことで、離職率低減への寄与が期待できる

14

14

【結論】

- 適性を見極める視点は養成校と介護現場で相当数の**共通項が認められる**
- 養成校と介護現場の**就職前の接続**は倫理的な配慮から実現性は低い
- **内定後**の懇談会への陪席など現実的な方策の検討が必要
- **外国籍の卒業生支援の取り組みも急務**

15

15

【参考・引用文献】

- 二渡 努（2021）「介護職員の職業選択要因と就労継続要因の研究 -介護職員へのインタビュー調査から-」東北福祉大学研究紀要 45 pp161-178
- 任 セア（2018）「介護職の専門性の構成要素に関する研究：これまでの研究動向の考察から」評論・社会科学 (125), pp37-53
- 小川悦史（2021）「仕事の資源と女性介護職員のキャリア意識との関係：ワーク・エンゲイジメントの観点から」『人材育成研究』編集委員会 編 17 (1), pp3-19
- 石川由美（2022）「専門職としての介護職の存立基盤：人材不足問題と専門性の検討から」立命館大学甲1571号

16

16