

# 保育士・介護福祉士資格を取得した専攻科修了生の 職業継続の調査報告

## Report on the Continuation of Work for Graduates of Department of Advanced Course on Welfare Having the Qualification as Childcare Worker and Care Worker

安永 龍子            中田 奈月      武田 千幸  
YASUNAGA Ryuko    NAKATA Natsuki    TAKEDA Chiyuki

本報告では、介護福祉士と保育士の資格を有している奈良佐保短期大学専攻科福祉専攻修了生の就業実態と職業に対する意識、在学中の実習について等の内容で実施した全数調査の中から、職業継続及び離職に至った要因について焦点を絞って報告する。1期生から9期生までの修了生162名を対象に郵送法で実施し、回収率は30.2%であった。

調査結果は、専攻科修了生における就業率や正規職員の割合は高かったが、資格を活かした職業継続については、介護福祉士等現況調査と比較すると5.8ポイント低く、他の分野への就業が修了時より約3倍となっていた。職業継続意識では、男女とも定年や体力の限界までと考えている者が多かったが、女性では結婚や出産までと考えている者が約3割いた。女性のM字型カーブ就労の特徴を表しており、女性が結婚や出産をしても働ける環境を整備していく必要があるといえる。離職の意向を持っている者が約7割おり、実際に辞めた者が約4割であった。高齢者福祉施設で介護福祉士として働く者は辞めたいと思いつながりながら継続している者が約4割おり、離職へと進む危険性をはらんでいる結果であった。

辞めなかった理由と辞めたいと思わない理由については、ともに人間関係の項目が上位にあり、特に上司との関係が大きな要因になっていた。職業継続に必要なこととしても人間関係の項目が上位にあり、特に同僚に恵まれることが最も多く、互いに話し合え、相談できる関係が職業を継続させる要因になっていると考える。収入に関しては、今回の調査対象が平均年齢27.3歳ということもあって、辞めたいと思った理由、辞めたいと思わない理由の上位ではなかったが、職業継続には収入の高さは上位の要因になっていた。

キーワード：介護福祉士，保育士，幼稚園教諭，職業継続，離職

Key Words : Care worker, Childcare worker, Kindergarten teachers, Continuation of work  
Attrition

### 1. はじめに

少子高齢化社会の進展は、労働力人口の減少や要介護者・認知症高齢者の増加につながっている。労働力人口の減少対策の1つとして、政府は「成長戦略」のなかで女性が輝く日本を掲げ、こどもを持つ女性が安心してこどもを預け仕事ができるようにするために、2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を整え、待機児童ゼロを目指すとしている<sup>1)</sup>。しかし、そこで働く保育士の不足は深刻であり、「保育士の再就職支援に関する報告書」による自治体向け調査結果では、平成23(2011)年時点で76.2%の自治体が不足しており、その自治体の75.8%は保育士の不足している状況は長期的な課題であり、慢性的な課題としてとらえている<sup>2)</sup>。平成25(2013)年に実施された「奈良県保育士等実態調査」においても保育士の採用に向けて困難と感じている保育施設は69.8%あり、保育士の確保は重要な課題となっている<sup>3)</sup>。

また、要介護者・認知症高齢者の増加により、介護福祉士の需要は年々増え続けている。さらに平成27(2015)年には「ベビーブーム世代」が前期高齢者(65~74歳)に到達し、その10年後には高齢者人口は約3500万人に達すると推計され、それに伴って認知症や要

介護状態の高齢者が増加し、平成 37 (2025) 年には最大約 250 万人の介護職員が必要と推計されている<sup>4)</sup>。しかし、介護職の離職率は高く、慢性的な人材不足に陥っている。介護福祉士の養成施設においても介護を目指す学生数が減少し、定員充足率は平成 25 (2013) 年で 54.0% (離職者訓練者を含むと 69.4%) であり<sup>5)</sup>、介護福祉士の人材確保に向けて対策が講じられている状況である。このように介護・福祉分野での人材不足は深刻な課題になっている。

奈良佐保短期大学専攻科福祉専攻は、養成校で保育士資格を有した者が 1 年間で介護福祉士資格を取得できるコースであり、平成 15 (2003) 年に設置され、修了生のほとんどは介護福祉士および保育士・幼稚園教諭として就業し、資格を活かした就職率は毎年 92%~100%に推移している。しかし、その後どのように職業継続を果たしているのか、その実態は明らかではない。介護福祉士や保育士不足の叫ばれる今日、両方の資格を取得している修了生がどのように職業を継続させているのか、就業の実態を把握するとともに、離職した場合は何がきっかけになったのかをさらに考える。

## 2. 職業継続の要因

慢性的不足が問題視されている介護福祉士や保育士として従事した者は、なぜ職業継続をする・しないのか。先行研究によると、保育者や介護福祉士の職業継続を決定する要因は職種によって大きく異なるが、職業継続を決定する大きな要因の一つに「家族のキャリア」があることが指摘されている。

キャリアを論じるにあたっては、ライフコースの概念をおさえる必要がある。Hareven によると、ライフコースとは「人生上でたどる道筋」、すなわち個人が経験する出来事の時間的変化の軌跡を指す。我々のライフコースは、出来事とそのタイミング、他者—重要な他者 (significant others) やコンボイ (convoy) —との出会いから形作られる<sup>6)</sup>。そして、ライフコースを形作るものが複数のキャリア (career) である。キャリアとはある程度の段階を踏んで変化する一連の流れのことで、職業歴にかぎらない。キャリアは地位の上昇下降も示すニュートラルな概念である。我々は、家族のキャリア、学業のキャリア、趣味のキャリア、信念のキャリア等、様々なキャリアを同時進行させてライフコースを形成する。例えば趣味が高じてそれが仕事になるというケースであれば、趣味のキャリアが職業のキャリアに重なると言い換えることができる。あるいは、女性のいわゆる M 字型就労は、女性が職業のキャリアよりも家族のキャリアを優先した結果といえる。

介護福祉士、保育士は、共に女性の比率が高い職業である。例えば国勢調査によると、平成 22 (2010) 年の介護職員 (医療・福祉施設等) の男性の比率は 23.3%、訪問介護従事者の比率は 7.5%、保育士は 2.8%、幼稚園教員が 6.3%である<sup>7)</sup>。介護福祉士、保育士といった職種は女性労働者への依存度が極めて高いため、女性の M 字型の就労パターンが、介護福祉士や保育士の労働者人口を減少させることは指摘できる。

次に、介護福祉士と保育士の職業継続要因についてみると、介護福祉士の場合、職業継続を決定する要因として大きく四つが指摘される。第一に、賃金の問題、第二に身体的理由、第三に職場の状況、第四に家族のキャリアである。

第一に、賃金の問題について、次の 3 つのことが指摘されている。一つ目に介護報酬そのものの低さ、二つ目に、非正規雇用者の数が多く、賃金も正規雇用者に比して低く抑えられていること<sup>8)</sup>、三つ目に、労働に見合った賃金が支払われていないという意識からくる問題である<sup>9)</sup>。賃金は離職の直接的原因ではないという指摘もある<sup>10)</sup>が、施設単位の離職率を規定する要因にはなるとの指摘もある<sup>11)</sup>。賃金と離職の関係については、検討すべき内容であるといえよう。

第二に指摘されるのは、仕事がつい、体力的にもたないといった、身体的理由である。しかし身体的理由は個人の問題というよりも職場や労働条件の問題とも考えられる。例えば、職員配置に考慮しない施設ほど、利用者の重症度が高いほど、ベッド数が多いほど、大規模の施設ほど、離職率が高い調査結果がある<sup>8)</sup>。労働条件が身体的負担に影響してい

ることが考えられる。

第三の職場の状況については、離職の最も大きな原因と考えられている。例えば、介護福祉士の離職の原因は、収入面よりも事業所への不満や人間関係等の心理的負担であると、精神的負担を減少するための教育が必要であると指摘されている<sup>12)</sup>。また、職場の雰囲気やコミュニケーションのとりやすさ、施設管理者のリーダーシップのスタイル等がもたらす職務満足度や、研修の機会が職業継続につながるといった指摘<sup>10)</sup>や、職場への所属意識と職場の待遇が職業継続につながるといった指摘<sup>11)</sup>がある。

第四の家族のキャリアについては、男女ともに離職の大きな原因の一つと指摘される<sup>13)</sup>。家族のキャリアが職業のキャリアに及ぼす影響については、先行研究では詳しく分析されていない。しかし、夜勤など変則的勤務は家族のキャリアと職業のキャリアとを並行して継続させにくくしていること、低賃金の問題が家族のキャリアの継続を困難にさせるため別の職種へと転職させるきっかけになりうると考えられる。

次に、保育者と言われる保育士と幼稚園教諭については、離職する原因は賃金と言われることがあるが、実際は、賃金は職業継続にそれほど影響しない。また、同じ「保育者」に括られながらも、職業継続状況は、職種と性別によって大きく異なる。保育者の職業継続を決定するのは、第一に家族のキャリア、第二に職場の状況であると指摘されている<sup>13)</sup>。

第一に、家族のキャリアについては、保育士や幼稚園教諭の場合、女性が圧倒的に多いこともあり、家族キャリアを優先するケースが多いと考えられる。しかし実際はそれほど単純ではなく、性別と職業によって大きく異なる。女性幼稚園教諭の場合は、就職後、一定の年齢になると家族のキャリアを優先し、再び幼稚園教諭の職に従事することはない。男性幼稚園教諭は一般的な就職時より遅いタイミングで就職し、30～40代で離職する傾向がある<sup>13)</sup>。女性保育士は幼稚園教諭に比して離職率が低く、いったん離職した場合も子育てが一段落した時期に再び従事する傾向が見られる。男性保育士は、一般的な就職時より遅いタイミングで就職し、職業継続する。家族のキャリアを優先する幼稚園教諭と、家族のキャリアよりも職業キャリアを優先したり再び職業のキャリアを継続させたりする保育士の両者の違いは職場の状況に起因する。

第二に、職場の状況については、幼稚園の場合、一定の年齢になると離職を促す職場の規範が存在しており、それが離職し、家族のキャリアを優先させる方向につながる原因になることがある<sup>13,14)</sup>。保育士の場合、家族のキャリアが職業のキャリアを促進させることにつながる。子育ての経験が保育への意識を変化させたり、保護者からの信頼を獲得したりするきっかけになるからである。中田の調査<sup>13)</sup>によると、離職の原因は職場の人間関係が多い。保育士の多くは職業継続するためには人間関係が良好なことが必要と指摘する。いったん離職しても別の職場で保育士として働くケースも多く見られることから、職場を変わっても職業のキャリアは継続させる傾向がある。

以上、介護福祉士および保育士・幼稚園教諭の職業継続の先行研究をたどってきた。職業継続を促進または減退させる要因として共通するのは、家族のキャリアと職場の状況である。職場の状況には、人間関係の問題、介護福祉士についてはそれに加えて、賃金と身体的理由が原因として指摘される。

以下、奈良佐保短期大学専攻科福祉専攻修了生の就業実態や職業に対する意識について調査した結果を分析するが、分析の際には、上記で論じた四つの要因を踏まえながらみていきたい。

### 3. 調査方法

#### 3-1 対象・方法

本調査は、奈良佐保短期大学専攻科福祉専攻修了生（以下、修了生と記す）に実施した全数調査である。調査対象者は平成16（2004）年修了の1期生から平成24（2012）年修了の9期生のうち連絡先が判明している162名で、郵送法によって実施した。回答者49名、回収率30.2%であった。質問項目は、就業実態や職業に対する意識、離職の意向や離職理

由、在学中の実習について等である。今回の報告は統計的に十分な数ではないためパイロット調査と位置づけ、調査内容から修了生の就業実態と職業継続及び離職に至った要因について焦点を絞って報告する。

### 3-2 調査時期

平成 25 年 3 月 20 日～5 月 27 日

### 3-3 倫理的配慮

調査の目的と「調査票は統計上の処理のみに使用し、プライバシーを損ねることがない」ということを明記した文書を調査用紙とともに郵送した。

## 4. 調査結果の概要

### 4-1 調査対象者の属性

今回の調査の対象者の年齢構成は表 1 のとおりである。平均年齢は 27.3 歳、男性が 38.8%、女性が 61.2%であった。最少年齢は 22 歳、最高年齢は 48 歳で、既婚者は 16 名 (32.7%) であり、女性 9 名 (18.4%)、男性 7 名 (14.3%) であった。女性の既婚者は、20～24 歳 4 名、25～29 歳 4 名、30～34 歳 1 名、男性では、20～24 歳 2 名、25～29 歳 5 名であった。

### 4-2 修了後の経歴

修了後どのように仕事を継続しているか、修了後の経歴は表 2 のとおりである。調査時点で仕事に従事している者は 89.8%であり、修了後から仕事を継続している者が 57.1%、一旦は退職したものの再就職を果たしている者が 32.6%であった。男女別にみると、女性は修了後就職して仕事を継続している者と再就職を果たした者の割合が、それぞれ約 4 割であった。男性では、修了後就職して仕事を継続して

表 1 年齢構成

年齢	人数(%)	内訳	
		女性 (%)	男性 (%)
22 歳	1(2.0)	1(2.0)	0(0.0)
23 歳	4(8.2)	1(2.0)	3(6.1)
24 歳	9(18.4)	6(12.2)	3(6.1)
25 歳	3(6.1)	2(4.1)	1(2.0)
26 歳	11(22.4)	8(16.3)	3(6.1)
27 歳	5(10.2)	1(2.0)	4(8.2)
28 歳	7(14.3)	5(10.2)	2(4.1)
30 歳	5(10.2)	3(6.1)	2(4.1)
37 歳	1(2.0)	1(2.0)	0(0.0)
40 歳	1(2.0)	1(2.0)	0(0.0)
42 歳	1(2.0)	1(2.0)	0(0.0)
48 歳	1(2.0)	0(0.0)	1(2.0)
合計	49(100.0)	30(61.2)	19(38.8)

表 2 性別と修了後の経歴

(値は%)

性別	就職→ 仕事継続	フルタイム 再就職	パートタイム 再就職	家事従事→ フルタイム就職	就職→退職	その他	合計
女性(N=30)	43.3	20.0	16.7	3.3	10.0	6.6	100.0
男性(N=19)	78.9	15.8	5.3	0.0	0.0	0.0	100.0
合計(N=49)	57.1	18.4	12.2	2.0	6.1	4.1	100.0

表 3 修了後の経歴と雇用形態

(値は%)

		雇用形態					合計	
		正規職員	非正規 常勤職員	非正規 非常勤職員	家事 従事者	その他		
就職→仕事継続	(N=28)	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0	100.0	
フルタイムで再就職	(N=9)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
パートタイムで再就職	(N=6)	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	100.0	
家事従事→フルタイム就職	(N=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
就職→退職	(N=3)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	
その他	(N=2)	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	100.0	
合計	(N=49)	67.3	14.3	8.2	8.2	2.0	100.0	
性別	女性	(N=30)	53.3	16.7	13.3	13.3	3.3	100.0
	男性	(N=19)	89.5	10.5	0.0	0.0	0.0	100.0

いる者の割合が高くなっていた。再就職を果たしている者の割合は男性より女性が高くなっていた。家事従事者からフルタイムの仕事に就職した者がいる反面、就職をしたものの仕事を退職した者が女性に10.0%おり、家事従事者になっていた。女性は、結婚や出産の影響によって仕事継続の選択を迫られることが多く、退職はこれらの要因が影響した可能性もあるが、今回の調査からは明らかではない。また再就職がどのような状況で可能になったのかもということと合わせて、今後の調査で明らかにしていく必要がある。

雇用形態をみると、表3のとおりであった。修了後から仕事を継続している者では正規職員85.7%、非正規常勤職員14.3%であった。フルタイムで再就職を果たした者は全員が正規職員となっていた。全体でみると正規職員67.3%、非正規常勤職員14.3%、非正規非常勤職員8.2%であり、正規職員の割合が高くなっていた。性別に分けて雇用形態の違いをみると、男性は正規職員として職業継続している割合が特に高かったが、女性は非正規常勤職員・非常勤職員の割合が合わせて30.0%もおり、多様な働き方を選択しながら職業継続をしているといえる。

#### 4-3職場の種類

現在の職場の種類は表4に示すとおりである。高齢者福祉施設の割合が39.6%と最も高く、次いで公立保育所が10.4%、私立保育所と一般企業が8.3%、障がい者福祉施設と私立幼稚園が6.3%、公務員が4.2%の順であった。

介護福祉士の資格を活かせる職場としては、高齢者福祉施設や障がい者福祉施設があり、合わせて45.9%が従事していた。また、障がい者福祉施設では、介護福祉士のみならず保育士の資格も活かせる職場でもある。保育士や幼稚園教諭（以下、保育者とする）の資格を活かした職場は幼稚園や保育所であり、合わせて25.0%が従事していた。病院とあるのは、修了後に看護師の資格を取得して仕事に従事していた。その他として、託児所などがあり、保育者の資格を活かした職場であるといえる。

さらに、介護福祉士と保育者の資格を活かした職場に焦点をあて、男女別にみたのが表5であり、修了後の経歴別が表6、雇用形態別が表7である。

性別では、女性、男性ともに介護福祉士の資格を活かした高齢者福祉施設で働く割合が高くなっていた。しかし、保育者の資格を活かした幼稚園や保育所の割合は圧倒的に女性が高くなっていた。特に幼稚園で働く男性は今回の調査ではいなかった。介護現場も保育

表4 現在の職場

現在の職場	人数(%)
高齢者福祉施設	19(39.6)
障がい者福祉施設	3(6.3)
私立幼稚園	3(6.3)
公立保育所	5(10.4)
私立保育所	4(8.3)
病院(看護師)	1(2.1)
一般企業	4(8.3)
公務員	2(4.2)
家事従事者	3(6.3)
その他 (事務・接客・託児所)	4(8.3)
合計(N=48)	48(100.0)

表5 性別と現在の職場 (値は%)

性別	現在の職場	現在の職場					合計
		高齢者福祉施設	障がい者福祉施設	私立幼稚園	公立保育所	私立保育所	
女性(N=19)		47.4	5.3	15.8	15.8	15.8	100.0
男性(N=15)		66.7	13.3	0.0	13.3	6.7	100.0
合計(N=34)		55.9	8.8	8.8	14.7	11.8	100.0

表6 修了後の経歴と現在の職場 (値は%)

現在の職場	就職→ 仕事継続	フルタイム 再就職	パートタイム 再就職	家事従事→ フルタイム就職	就職→ 退職	合計
障がい者福祉施設(N=3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0
私立幼稚園(N=3)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
公立保育所(N=5)	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0	100.0
私立保育所(N=4)	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	100.0
合計(N=34)	70.6	17.6	11.8	0.0	0.0	100.0

表7 雇用形態と現在の職場 (値は%)

		正規職員	非正規常勤職員	非正規非常勤職員	合計
現在の職場	高齢者福祉施設 (N=19)	84.2	5.3	10.5	100.0
	障がい者福祉施設 (N=3)	100.0	0.0	0.0	100.0
	私立幼稚園 (N=3)	100.0	0.0	0.0	100.0
	公立保育所 (N=5)	20.0	80.0	0.0	100.0
	私立保育所 (N=4)	100.0	0.0	0.0	100.0
合計 (N=34)		79.4	14.7	5.9	100.0

現場も圧倒的に女性が多い職場である。男性が介護現場を選択する要因は明らかではないため、今後の調査で明らかにしていきたい。

修了後の経歴別では、修了後から仕事を継続している者の割合は全体の70.6%おり、公立保育所以外は、高い割合を占めていた。

雇用形態別では、正規職員33名中27名(79.4%)が介護福祉士や保育者の資格を活かして働いていた。高齢者福祉施設で働く修了生は正規職員の割合が高く84.2%であった。障がい者福祉施設、私立幼稚園、私立保育所では、全員正規職員であった。一方、公立保育所は正規職員の割合が低く20.0%であった。公立保育所の保育士は公務員でもあり、正規職員になるためには公務員試験が必須となる。このことが正規職員としての割合の低さに現れている可能性もある。しかし、非正規常勤職員が正規職員を希望してもかなえられない結果であるのか否かについては明らかではないため、正規職員の割合の低さの理由は今後の調査で明らかにしていく必要がある。

#### 4-4 職業継続意識

職業をいつまで継続するのかについては、表8に示すとおりである。上位は、「体力の限界まで」25.5%、「定年まで」23.4%であった。次に高い割合は「結婚まで」12.8%、「別職種の転職まで」10.6%であった。「別職種の転職まで」は、保有資格を活用して別の職場を考えている可能性もあるが、今回の調査では明らかにはなっていない。別職種の転職先として資格を活かした職場であるのか否かは今後の調査で明らかにしていきたい。

女性では「結婚まで」「第一子誕生まで」の割合が合わせて32.3%で高くなっていた。一般的に女性は、結婚や出産によって退職する人が多いが、この調査結果からも示されていた。男性にも「結婚まで」と回答した者が1名おり、公立保育所の期間契約職員で不安定な雇用形態であるため、「結婚まで」と回答したと思われる。「その他」は17.0%おり、その内容は、女性では「特に考えていない」「検討中」「その時の家庭の状況に応じて」「ケアマネジャーの資格を取得するまで」というものであった。男性では「今の職場の考え方についていけない、やりがいを感じなくなったら」「独立するまで」というものであった。これらの内容から、具体的な目標を持って職業を継続している者や、自分の信条に添って職業を継続している者がいることがうかがえる。

雇用形態別にみると表9に示すとおりである。正規職員では、「体力の限界まで」36.4%、

表8 性別と職業継続意識 (値は%)

		職業継続の期間							合計
		結婚まで	第一子誕生まで	定年まで	体力の限界まで	同職種の転職まで	別職種の転職まで	その他	
性別	女性 (N=28)	17.9	14.4	17.9	21.4	0.0	10.7	17.9	100.0
	男性 (N=19)	5.3	0.0	31.6	31.6	5.3	10.5	15.8	100.0
	合計 (N=47)	12.8	8.5	23.4	25.5	2.1	10.6	17.0	100.0

表9 雇用形態と職業継続意識 (値は%)

		職業継続の期間							合計
		結婚まで	第一子誕生まで	定年まで	体力の限界まで	同職種の転職まで	別職種の転職まで	その他	
雇用形態	正規職員 (N=33)	12.1	6.1	24.2	36.4	3.0	9.1	9.1	100.0
	非正規常勤職員 (N=7)	14.3	28.6	14.3	0.0	0.0	14.3	28.6	100.0
	非正規非常勤職員 (N=4)	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	100.0
	合計 (N=44)	13.6	9.1	22.7	27.3	2.3	11.4	13.6	100.0

表10 現在の職場と職業継続意識 (値は%)

	職業継続の期間							合計	性別	
	結婚まで	第一子誕生まで	定年まで	体力の限界まで	同職種の転職まで	別職種の転職まで	その他		女性	男性
高齢者福祉施設 (N=19)	10.5	0.0	26.3	36.8	0.0	5.3	21.1	100.0	47.4	52.6
障がい者福祉施設 (N=3)	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	100.0	33.3	66.7
私立幼稚園 (N=3)	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	100.0	100.0	0.0
公立保育所 (N=5)	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	100.0	60.0	40.0
私立保育所 (N=4)	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	75.0	25.5
合計 (N=34)	14.7	11.8	20.6	26.5	2.9	8.8	14.7	100.0	55.9	44.1

「定年まで」24.2%であったが、非正規勤職員では「第一子誕生まで」28.6%で最も高かった。

介護福祉士と保育者の資格を活かした職場に焦点をあて、職業継続意識をみたのが、表10である。高齢者福祉施設では、上位は「体力の限界まで」36.8%、「定年まで」26.3%であった。体力の限界がどの程度なのかは定かではないが、プラス面で考えれば長く働く意思があるとも思えるが、マイナス面で考えれば今にも体力の限界が来て離職をしてしまうのではないかという危うさも潜んでいる。介護現場での離職の理由の上位に心身の不調や腰痛などがあり、それが体力の限界という言葉で示されているとするなら、いつ離職につながるかわからないことになる。この点についても、今後の調査で明らかにしていきたい。

私立幼稚園では、「結婚まで」「第一子誕生まで」が合わせて6割強となっており、「定年まで」「体力の限界まで」は一人もいなかった。対象数が少ないことから断定はできないが、腰掛的な働き方になっていると危惧される。保育所においても、「結婚まで」「第一子誕生まで」の割合が高いが、「定年まで」「体力の限界まで」と回答した者もいた。その中で、公立保育所に勤務する女性は、その勤務形態は正規職員であり、公務員としての安定した職場であることによる回答と思われる。

#### 4-5 離職の意向

離職の意向は、本学を修了して最初に従事した仕事に就いて辞めたいと思ったことがあるかの問いであり、表11に示すとおりである。辞めたいという気持ちを持った者として「辞めたいと思ったが続けている」と「辞めたいと思いつつ辞めた」を合わせると67.3%であった。その中で、実際に辞めた者が36.7%で、全体の約4割にあたる。男女別にみると、男性と女性ではその割合が逆転していた。女性は実際に辞めた者の割合が高く、男性では辞めたいと思ったが続けている割合が高くなっていた。

介護福祉士と保育者の資格を活かした現在の職場に焦点をあてて、離職意向をみると、表12に示すとおりである。高齢者福祉施設で働く者は、「辞めたいと思ったが続けている」の割合が一番高く、次に「辞めたいと思いつつ辞めた」で、「辞めたいと思いつつ辞めた」は

表11 離職意向 (値は%)

		辞めたいと思いつつ ことはない	辞めたいと思いつつ 続けている	辞めたいと思いつつ 辞めた	合計
性別	女性 (N=30)	26.7	26.7	46.7	100.0
	男性 (N=19)	42.1	36.8	21.1	100.0
全体 (N=49)		32.7	30.6	36.7	100.0

表12 現在の職場と離職意向 (値は%)

	離職意向			合計
	辞めたいと思いつつ ことはない	辞めたいと思いつつ 続けている	辞めたいと思いつつ 辞めた	
高齢者福祉施設 (N=19)	36.8	42.1	21.1	100.0
障がい者福祉施設 (N=3)	33.3	33.3	33.3	100.0
私立幼稚園 (N=3)	33.3	66.7	0.0	100.0
公立保育所 (N=5)	20.0	20.0	60.0	100.0
私立保育所 (N=4)	25.0	50.0	25.0	100.0
合計 (N=34)	32.4	26.5	26.5	100.0

21.1%であった。私立幼稚園では、辞めたい気持ちを持っている者はいたが、実際に辞めた者はいなかった。前述の職業継続意識が影響していると考えられる。一方、公立保育所では辞めたいと思ひ辞めた者が60.0%で、他の職場に比べて割合が高くなっていた。その要因として、雇用形態が影響していると考えられる。公立保育所では非正規常勤職員の割合が高く、正規職員になるためには公務員試験を受けなければならず、それがかなわず辞めることを決断したとも考えられる。私立保育所では辞めたいと思ひ辞めた者が25.0%であった。雇用形態として正規職員の割合が高いことが関係していると考えられる。

「辞めたいと思ひたが続けている」と「辞めたいと思ひてやめた」は、辞めたい気持ちを持っている者であり、高齢者施設では63.2%、障がい者施設では66.6%、私立幼稚園66.7%、公立保育所80.0%、私立保育所75.0%であった。辞めたいという思ひはどの職場でも感じることであり、6~8割の人が辞めたいと思ひていた。

4-6 辞めたいと思ひた理由と辞めたいと思ひない理由

辞めたいと思ひた理由を複数回答で聞いた結果は、図1に示すとおりである。上位を占めたのが、「上司との人間関係」28.6%、「職場の方針、運営・経営方針」24.5%、「身体的・精神的不調」20.4%であった。その次は「職業の向き・不向き」18.4%、「同性の同僚との人間関係」「収入」「結婚・家族」が10.2%であり、「別の職業への関心」は6.1%であった。人間関係は、「雇用上の身分の違う者との人間関係」を含めると42.8%もあり、離職するかもしれないの大きな要因の一つになっており、特に「上司との人間関係」が離職を促す要因になっていた。職場の方針等に関しても、辞める要因の中で最もあてはまる項目を選ぶ質問でも21.2%を示しており、離職の大きな要因になっていた。

介護福祉士と保育者の資格を活かした現在の職場に焦点をあて、複数回答による辞めたい理由をみると表13に示すとおりである。高齢者施設福祉施設ではすべての項目に回答があり、「職業の向き・不向き」が26.3%で最も高くなっていた。養成校卒業生の調査において介護福祉士の離職の理由として、職業の向き・不向きとする回答はあまりないと報告されており<sup>15)</sup>、今回の調査では調査数が少ないとはいえ、最も高い理由になっていたことは驚きである。次いで、「身体的・精神的不調」21.1%、そして「上司との人間関係」「職

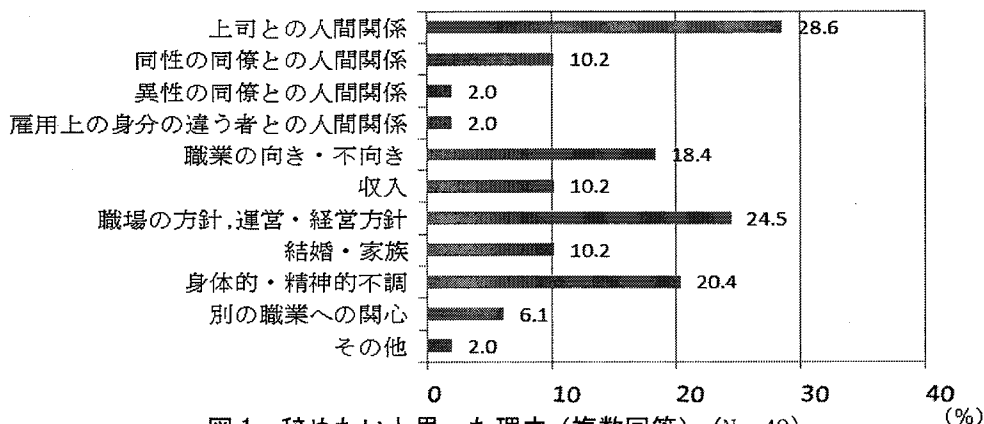


図1 辞めたいと思ひた理由 (複数回答) (N=49)

表13 現在の職場と辞めたい理由 (複数回答) (値は%)

	上司との人間関係	同性の同僚との人間関係	異性の同僚との人間関係	身分の違う者との人間関係	職業の向き・不向き	収入	職場の方針、運営・経営方針	結婚・家族	身体的・精神的不調	別の職業への関心
高齢者福祉施設 (N=19)	15.8	10.5	5.3	5.3	26.3	5.3	15.8	15.8	21.1	5.3
障がい者福祉施設 (N=3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	33.3	0.0
私立幼稚園 (N=3)	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3
公立保育所 (N=5)	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	0.0	20.0	0.0
私立保育所 (N=4)	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0
合計 (N=34)	32.4	14.7	2.9	2.9	17.6	8.8	29.4	8.8	23.5	5.9



場の方針等」「結婚・家族」は15.8%であった。人間関係についてみると、上司や同性・異性の同僚、身分の違う同僚を合わせると36.9%であり、辞めたい理由として人間関係は大きな要因であるといえる。「収入」「別の職種への関心」はともに5.3%となっていた。介護労働実態調査<sup>16)</sup>などにおいて、介護福祉士の離職の理由として収入の少なさが上位に挙がってくるが、今回の調査では少なかった。これは調査対象者の属性が影響しているとも考えられ、年齢を重ねるごとに収入に対しての要望が大きくなり、今後離職の要因になることも考えられる。障がい者福祉施設でも、「上司との人間関係」「職場の方針等」が66.7%で上位を占めていた。次いで、「同性の同僚との人間関係」「収入」「身体的・精神的不調」がともに33.3%であった。私立幼稚園では「職場の方針等」が66.7%で最も高く、公立保育所では「上司との人間関係」「職場の方針等」がともに60.0%、私立保育所では「上司との人間関係」「身体的・精神的不調」が50.0%であった。収入に関しては私立保育所25.0%あるのみであった。

次に、辞めたいと思わない理由を複数回答した結果を、図2に示す。「上司との人間関係」30.6%、「同性の同僚との人間関係」32.7%、「職業の向き・不向き」28.6%で上位になっていた。人間関係については、上司や同性・異性との人間関係がかなりの割合を占めており、人間関係が辞めたいと思わない要因に大きく影響していた。「職業の向き・不向き」は、辞めたい理由よりも辞めたいと思わない理由のほうが高くなっており、職業に合っていることが辞めたいと思わない要因に影響を与えているといえる。「収入」は16.3%と辞めたい理由よりも高くなっていった。「結婚・家族」12.2%で辞めたい理由とあまり変わりなかった。「職場の方針等」は12.2%であるが、辞めたい理由では24.5%で2倍あったことから、職場の方針が合わないことが辞める方向へと向けさせているといえる。

介護福祉士と保育者の資格を活かした現在の職場に焦点をあて、複数回答による辞めたいと思わない理由の結果を表14に示す。高齢者福祉施設ではすべての項目に回答があり、「上司との人間関係」が47.4%、次いで「職業の向き・不向き」が36.8%と上位になっていた。「同性の同僚との人間関係」「異性の同僚との人間関係」はともに26.3%で、「上司との人間関係」も上位であり、人間関係が良いことがかなりの影響力をもって辞めることを

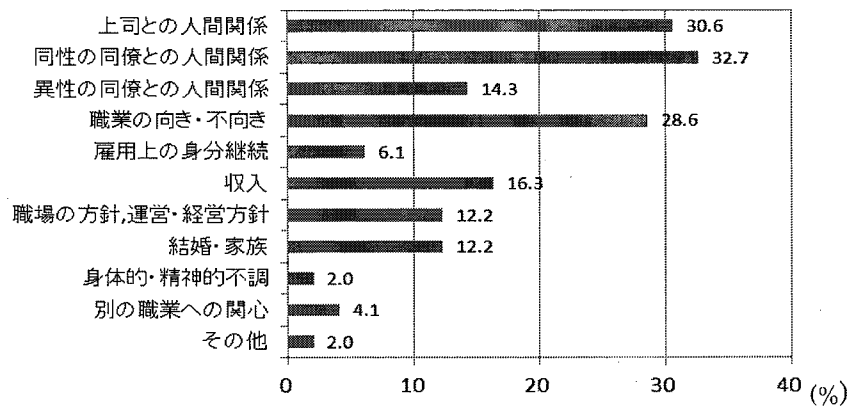


図2 辞めたいと思わない理由（複数回答）（N=49）

表14 現在の職場と辞めたいと思わない理由（複数回答）（値は%）

	上司との人間関係	同性の同僚との人間関係	異性の同僚との人間関係	職業の向き・不向き	身分の継続	収入	職場の方針、運営・経営方針	結婚・家族	身体的・精神的不調	別の職業への関心
高齢者福祉施設 (N=19)	47.4	26.3	26.3	36.8	5.3	15.8	15.8	10.5	5.3	5.3
障がい者福祉施設 (N=3)	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
私立幼稚園 (N=3)	33.3	66.7	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
公立保育所 (N=5)	60.0	60.0	20.0	20.0	0.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0
私立保育所 (N=4)	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0
合計 (N=34)	38.2	35.3	17.6	32.4	5.9	14.7	17.6	14.7	2.9	2.9

阻止しているといえる。私立幼稚園や公立・私立保育所でも、人間関係の割合が高くなっており、仕事を辞めたいと思わない要因としても影響を与えているといえる。

#### 4-7 職業継続に必要なこと

職業の継続に必要なことの複数回答の結果を図3に示す。「同僚に恵まれること」が71.4%と最も高くなっており、次いで「上司に恵まれること」67.3%、「収入の高さ」59.2%、「同業の先輩後輩等縦のつながり」53.1%、「技術や知識の獲得」46.9%、「同業の友人等横のつながり」42.9%、「家族の理解」34.7%の順であった。上司や同僚に恵まれることが職業継続には欠かせない要素になっているといえる。また、同業の友人・先輩後輩等の縦横のつながり、収入の高さも職業継続には重要な要因であるといえる。

介護福祉士と保育者の資格を活かした現在の職場に焦点をあて、職業継続に必要なことをみたものが表15である。高齢者福祉施設では、「同僚に恵まれること」84.2%、「上司に恵まれること」78.9%、「収入の高さ」68.4%が上位にあり、「技術や知識の獲得」57.9%、「同業の友人等横のつながり」52.6%がそれに続いていた。「家族の理解」が36.8%あり、夜勤や変則勤務等で働いていることが関係しているとも考えられる。障がい者福祉施設では、「技術や知識の獲得」「上司に恵まれること」「同僚に恵まれること」「同業の友人等横のつながり」が66.7%で上位であった。私立幼稚園では「同僚に恵まれること」「同業の先輩後輩等縦のつながり」が100%で、回答者全員が職業継続に必要と答えており、次いで「技術や知識の獲得」「収入の高さ」が66.7%であった。公立保育所では「技術や知識の獲得」「上司に恵まれること」「同僚に恵まれること」「収入の高さ」が60.0%と上位になっていた。私立保育所では「技術や知識の獲得」が100%で、回答者全員が職業継続に必要と答えており、次いで「同僚に恵まれること」「収入の高さ」が75.0%で上位になっていた。介護・保育の全職場でみると、「同僚に恵まれること」79.4%、「上司に恵まれること」67.6%、「技術や知識の獲得」「収入の高さ」が64.7%で上位になっていた。これらの項目で人間関係に関する項目「上司に恵まれること」「同僚に恵まれること」「同業の友人等横のつながり」「同業の先輩後輩等縦のつながり」は回答者の半数以上が職業継続に必要と答えており、職業継続に人間関係が影響しているといえる。「その他」の内容は「やりがいがある」「その職が好きという気持ち」と回答していた。

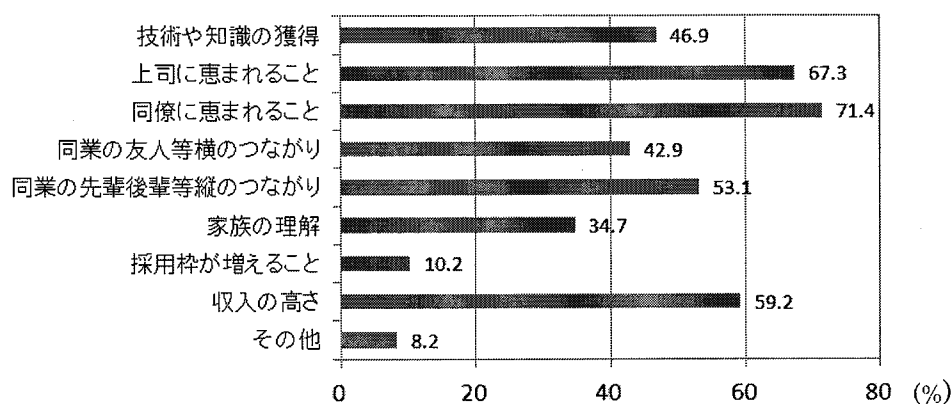


図3 職業継続に必要なこと（複数回答） N=49

表15 現在の職場と職業継続に必要なこと（複数回答） (値は%)

	技術や知識の獲得	上司に恵まれること	同僚に恵まれること	同業の友人等横のつながり	同業の先輩後輩等縦のつながり	家族の理解	採用枠が増えること	収入の高さ	その他
高齢者福祉施設 (N=19)	57.9	78.9	84.2	57.9	52.6	36.8	5.3	68.4	5.3
障がい者福祉施設 (N=3)	66.7	66.7	66.7	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3
私立幼稚園 (N=3)	66.7	33.3	100.0	0.0	100.0	33.3	0.0	66.7	0.0
公立保育所 (N=5)	60.0	60.0	60.0	20.0	40.0	20.0	0.0	60.0	0.0
私立保育所 (N=4)	100.0	50.0	75.0	50.0	50.0	50.0	0.0	75.0	25.0
合計 (N=34)	64.7	67.6	79.4	47.1	52.9	32.4	2.9	64.7	2.9

4-8 相談相手の存在

仕事上の相談相手の有無についての結果は表 16 に示すとおりである。相談相手がいない人は 1 名のみで、ほとんどすべての者に相談相手がいた。女性は相談相手として、「女性」82.8%、「男女とも」10.3%で、女性の割合が高くなっていた。

男性は「男性」が 57.9%、「女性」が 31.6%、「男女とも」が 10.5%で、同性の相談相手の割合が高かったが、女性に比べて異性の相談相手の割合も高くなっていた。介護や保育の職場は女性が多い職場であり、そのことが影響している結果と思われる。

どのような立場の人に相談をしているかをみたのが表 17 である。全体では「同僚」48.9%と最も高く、次いで「家族」40.4%、「同業種の友人」25.5%であった。女性は「家族」が 53.6%と最も高く、次いで「同僚」50.0%、「同業種の友人」35.7%、「同業種の先輩後輩」32.1%、「異業種の友人」28.6%の順であった。修了生どうしが大学を訪ねてくることがよくあり、「同業種の先輩後輩」や「同業種の友人」は、保育者の資格や介護福祉士の資格取得を目指し、共に支え合いながら学んだ学生時代で培った人間関係であるとも考えられ、大学で学ぶ意義が表れているといえる。男性は「同僚」が 47.4%で最も高く、次いで「上司」36.8%、「家族」21.1%、「異業種の友人」15.8%であった。男性と女性を比べてみると、男性は「上司」に相談している割合が女性に比べて高く、その反面「同業種の先輩後輩」や「同業種の友人」「家族」に相談する割合が低くなっていた。

相談相手の性別と立場をみたのが表 18 である。相談相手が男性の場合、その立場は「同僚」が 58.3%と最も割合が高かった。次いで「異業種の友人」33.3%、「上司」「同業種の友人」が 25.0%であった。相談相手が女性の場合、その立場は「家族」50.0%、「同僚」46.7%、「同業種の友人」30.0%の順であった。相談相手としての「家族」は、男性に比べ女性の割合が高かった。家族の相談相手として、父親より母親、兄弟より姉妹に相談する傾向がうかがえる。

表 16 相談相手の有無と性別 (値は%)

		相談相手の性別				合計
		男性	女性	男女とも	いない	
性別	女性 (N=29)	3.4	82.8	10.3	3.4	100.0
	男性 (N=19)	57.9	31.6	10.5	0.0	100.0
合計 (N=48)		25.0	62.6	10.4	2.1	100.0

表 17 相談相手の立場 (複数回答) (値は%)

		相談相手の立場						
		上司	同僚	同業種の先輩後輩	同業種の友人	異業種の友人	家族	その他
性別	女性 (N=28)	14.3	50.0	32.1	35.7	28.6	53.6	7.1
	男性 (N=19)	36.8	47.4	10.5	10.5	15.8	21.1	0.0
合計 (N=47)		23.4	48.9	23.4	25.5	23.4	40.4	4.3

表 18 相談相手の性別と立場 (複数回答) (値は%)

		相談相手の立場						
		上司	同僚	同業種の先輩後輩	同業種の友人	異業種の友人	家族	その他
相談相手の性別	男性 (N=12)	25.0	58.3	16.7	25.0	33.3	16.7	0.0
	女性 (N=30)	20.0	46.7	23.3	30.0	16.7	50.0	6.7
	男女とも (N=5)	40.0	40.0	40.0	0.0	40.0	40.0	0.0
合計 (N=47)		23.4	48.9	23.4	25.5	23.4	40.4	4.3

表 19 相談相手の有無と離職意向 (値は%)

		辞めたいと思ったことはない	辞めたいと思ったが続けている	辞めたいと思い辞めた	合計
いる (N=47)		34.0	31.9	34.0	100.0
いない (N=1)		0.0	0.0	100.0	100.0
合計 (N=48)		33.3	31.3	35.4	100.0

相談相手の存在が離職意向に影響をしているかを表 19 でみると、相談相手がいない者は仕事を辞めていたが、該当者が1名であったため、影響があるとは言い難い。相談相手がいる場合でも、「辞めたいと思ひ辞めた」34.0%、「辞めたいと思つたが続けている」31.9%であり、離職意向に影響しているとは言い切れない結果であった。しかし、仕事をしていく上で、相談相手がいるということは精神的な安定となり、仕事を継続するのか辞めるのか等のいろいろな相談をしていると考えられる。相談相手の存在が離職意向に影響しているとは限らないが、仕事をしていく上では欠かせない要素であるといえる。

## 5. 考察

### 5-1 資格を活かした職業継続

専攻科修了生は、修了時点で介護福祉士の資格を取得し、保育士と学生によっては幼稚園教諭二種免許状と二つまたは三つの資格を持って社会に巣立っていく。それらの資格を活かした仕事に従事しているのかをまず考えてみたい。

本学が毎年行っている進路調査（以下、本学調査と記す）の結果では、1期生から9期生までの修了生165名のうち就職した者が158名で就職率は95.8%であった。そのうち、介護福祉士の資格を活かして就職した者は91名（57.6%）、保育士の資格を活かして就職した者が62名（39.2%）、他分野への就職は5名（3.2%）で、資格を活かした就職は165名中153名（92.7%）であった。今回の調査では、現在仕事に従事している者は49名中44名（89.8%）であった。介護福祉士の資格を活かして仕事をしている者は39.6%、保育士の資格を活かして仕事をしている者は25.0%、介護福祉士と保育士の資格を活かせる仕事に就いている者が6.3%であり、資格を活かした仕事に就いている者は70.9%であった。修了直後と比べると資格を活かした就職は26ポイント近く減っていた。これは、介護や保育の現場から病院（看護師）や一般企業、公務員等の他分野に転職したと家事従事者になっていたことが要因になっていると考えられる。実際、本学調査で修了後すぐに他分野に就職した者は3.2%であったが、今回の調査の時点では22.9%と約7倍にもなっていた。「介護福祉士等現況把握調査」（以下、介護福祉士等現況調査と記す）によると、介護福祉士が保育士の資格を有して福祉・介護分野で就労している割合は78.7%、他分野での就労が6.0%、就労していなかった者が15.3%と報告されている<sup>17)</sup>。今回の調査と比較すると、資格を活かした就労は70.9%、他分野での就労が22.9%、就労していない者は6.3%であり、介護福祉士等現況調査と比較すると、福祉・介護分野での就労の割合が70%に至っているものの7.8ポイント低くなっていた。その反面、他分野での就労の割合が3倍以上になっており、福祉・介護分野から他分野へ人材が流出したといえる。現在介護福祉士として働いていない者（潜在介護福祉士）が介護職から離職した要因を質的に調査した福崎らの結果では、介護現場での人間関係や労働条件、将来の見通しがいいことへの不安が介護職以外に転職させたと示唆されており、特に人間関係では、介護への意欲はあるが、周囲の協力が得られないことが離職原因の一つとして考えられている<sup>18)</sup>。今回の調査では、介護職の辞めたかった理由の大きな要因が人間関係であったことから、福崎らの指摘する人間関係が離職に影響を与えていたと考えることはできるが、労働条件や将来の見通しがいいことへの不安などの要因については、今後の調査で明らかにしていく必要がある。

他分野の就労では、看護師や刑務官になった者もあり、介護の資格を活かした仕事ではないが、介護の知識が活かせる就業であるといえる。高齢社会の我が国においては、いろいろな場面で高齢者と接することが多くなり、介護の知識を十分に活用できると思われ、また、保育の知識に関しても、結婚・出産で子どもを産み育てる役割になった折には十分に役立てることができる。介護福祉士や保育士の資格は、実生活に役立つ資格であり、学ぶ意義は大きいと考えるが、介護人材や保育士不足の中、できる限り資格を活かした就職をして活躍してほしいものである。そのためにも、どうして他の分野への転職になったのかを明らかにしていく必要がある。

就業率についても考えてみる。「労働力調査」によると、平成26年11月分の就業率（15

歳以上人口に占める就業者の割合)は57.8%であり、15歳から64歳の就業率は73.0%、男性では就業率が81.3%、女性では64.5%であり、雇用形態としては正規職員の割合が男女計で62.0%、男性77.9%、女性42.8%、そして、非正規職員の割合は男女計が38.0%、男性22.1%、女性57.2%と報告されており<sup>19)</sup>、男性は正規職員の割合が高く、女性はその反対に非正規職員の割合が高くなっている。本調査でみると、この調査時点で就業率は89.9%であり、男性は100.0%、女性83.3%であり、高い就業率であるといえる。そして、正規職員の割合は男女計で67.3%、男性89.5%、女性53.3%、非正規職員の割合(非正規常勤職員と非正規非常勤職員を合計した割合)は男女計22.5%、男性10.5%、女性30.0%であり、正規職員として就業している割合が高かった。

これらのことから、現時点では専攻科福祉専攻の修了生は高い就業率を示しており、雇用形態も正規職員である割合が高いことがいえる。これらのことは安定した職業継続を果たすことが期待できる。通算して3年間の学びを経て資格を取得する意義は、安定した仕事を心得、自分自身の生活基盤を盤石にするものであると考える。

養成施設卒業生の離職(在職)状況に関する調査結果では、介護福祉士として就職した学生の離職率は低く、継続して勤務していた<sup>20)</sup>が、本調査では、調査対象者は少ないものの修了時点の57.6%から45.9%と11.7ポイント低下している結果であった。保育者についても修了時点の39.2%から25.0%と14.2ポイント低下している結果であり、調査時点においては、専攻科修了生の就業率は高いものの、資格を活かした職業継続については介護福祉士等現況調査と比べると割合がやや低い結果であったといえる。

#### 5-2職業継続意識と離職意向

いつまで仕事を続けようと思っているのか職業継続意識についてみると、本調査の結果では、男女とも多いのは定年や体力の限界までであった。しかし、女性では結婚や出産までと考えている者が約3割おり、女性のM字型カーブの就労の特徴を示していると考えられることができる。今井らの調査研究でも、離職理由として本音が出にくいことや職場に提出する理由がすべてではないとしながらも、離職理由として結婚が最も多く、続いて出産・育児であった<sup>8)</sup>。先の介護福祉士等現況調査でも介護福祉士が働いていない最も高い理由として「出産・子育てのため」が挙げられており<sup>17)</sup>、平成26(2014)年の「東京都保育士実態調査」(以下、保育士実態調査と記す)においても、保育士の退職理由の上位が「妊娠・出産」であると報告されている<sup>21)</sup>。本調査での対象者は女性の割合が6割で平均年齢が27.3歳で若かったことから、結婚、出産を控えており、今後職業の継続が難しくなる可能性がある。介護福祉士や保育士は女性の割合が高い職種であることから、女性が結婚・出産しても働きやすい環境を整備していく必要がある。介護福祉士等現況調査においても、介護福祉士として福祉や介護分野に復帰する上で改善してほしい点として「有給休暇や育児休業等のしやすい環境整備を整える」と回答した割合が高いと報告されている<sup>17)</sup>。結婚・出産しても働ける環境が整備されることで、職業継続がはたされ、また一度退職しても現場への復帰が容易になる可能性は高い。

次に離職意向の結果について考えてみる。本調査の結果から仕事を辞めたいと思った者が約7割おり、仕事を実際に辞めたものは約4割であった。介護や保育の現場でみると、高齢者福祉施設で働く介護福祉士は、辞めたいと思いつつも続けている者が約4割おり、離職へと進む危険性をはらんでいる結果であった。公立保育所で仕事をしてきた者の退職者の割合が高くなっていた。公立保育所で働くということは、保育士と公務員という身分の二面性があり、公務員であることでの給与体系、労働環境も安定していることから正規職員として働きたいと希望する学生が多いといえる。しかし公立保育所では、市町村の財政状況などの悪化やこどもの減少から正規職員としての採用を控えているところも多く、正規職員として働くことが難しい現状がある。公立保育所の試験を何回も受け、ようやく合格したことを報告に来る修了生がいるように、正規職員を目指しようやく採用になる者がいる反面、それがかなわない修了生もいると考えられる。そうなると、正規職員の道をあきらめ非正規職員として残るのか、または正規職員として他の職場に転職するかの選択

を迫られることになる。公立保育所で期間契約として就業していた男性は、仕事の継続を「結婚まで」と回答している。これは期間契約としての不安定な処遇では結婚し家庭を運営していくことに問題が生じると考えての回答と思われる。公立保育所は、正規職員として就職すれば公務員という安定した身分にはなるが、期間契約の者にとっては、今後職業をどう継続していくのかを常に考えざるを得ない状況の不安定な身分である。本学のキャリア支援センターでも公務員試験に向けた対策を講じているが、まだ始めたばかりで成果としては結果が出ていない状況である。入学した時点から、就職先をどのように考えているのかを把握して、もし公立保育所への希望があった場合は、キャリア支援センターとともに協力しながら学生の公務員試験対策を講じて就職を支援していく必要がある。

辞めたいと思った理由と辞めたいと思わない理由についての結果は、ともに人間関係の項目が上位にあり、特に上司との関係が大きな要因になっていた。上司との関係の良しあしが、職業継続に影響を与えていることになる。介護福祉士等現況調査においても福祉・介護分野の仕事を辞めた理由として「職員間の人間関係が良くないため」が約2割を占めていた<sup>17)</sup>。また、保育士実態調査においても、離職理由として全体の2割が「職場の人間関係」を挙げている<sup>21)</sup>。介護職や保育職の職場は小規模であることが多く、直属の上司と職員という近い閉鎖的な関係が多大な影響を与えているとも考えられる。一般的に介護職や保育職では給与面での不満が多くあり、それが離職理由の上位を占めるが、本調査では収入に関しては、辞めたいと思った理由の1割程度であり、辞めたいと思わない理由では約16.3%であった。これは、本調査の属性による影響が考えられる。平均年齢が20代後半で若く、独身者の割合が約7割を占めていた。このことは、特にこどもの養育費や教育費などを考える必要もなく、自分自身のことのみで生活が可能になるため、今のところは収入面では辞めたいと思った理由としての割合が低かったと考えられる。現に結婚して子どもをもうけた修了生は、こどもの養育費等を考えてより給料の高い介護職に転職をしていた。これからの問題として、収入の項目は高くなっていく可能性があると考えられる。

### 5-3 職業継続に必要なこと

職業を継続するうえで必要なことの結果は、「同僚に恵まれること」が最も高く、次いで「上司に恵まれること」「収入の高さ」「同業の先輩後輩等縦のつながり」「技術や知識の獲得」「同業の友人等横のつながり」となっていた。人間関係に関する項目が上位を占めており、同僚や同業の先輩後輩、同業の友人との横のつながりなど互いに話し合える、相談できる関係があることが職業を継続させる要因になっていると考えられる。卒業生や修了生が同級生とともに大学を訪れてくるが、「一緒に学習した仲間がいることで、相談できる。卒業してもつながって助けてもらっている」「職場の上司や同僚がよく話を聴いてくれるのでいい」と話している。このように、感じたことや疑問に思ったこと、困ったときにすぐに相談できるなど、話せる環境であることが重要であると考えられる。職場などで相談相手がいるかの項目では、相談相手がいない者は1名のみで、あとはすべて相談相手の存在があった。相談相手として同僚が約5割であった。同じ職場のことを忌憚なく話し合え、愚痴を言い合える関係が仕事を継続する原動力になっていると考えられる。相談相手として家族の割合も約4割あった。特に女性は家族を相談相手にしている割合が高く、かつ同性である女性に相談している割合がほとんどであるため、母親または姉妹に相談しているといえる。家族は仕事の継続にプラスにもマイナスにも働くと考えられるが、家族の理解や支えがあることが仕事を継続する要因になるといえる。同業種の友人は25.5%しかなかったが、女性では35.7%であった。同じ資格を目指して学んだ期間があるからこそ得られた関係性であると考えられる。本学では全学科を上げて、ホームカミングディを設けて、卒業生がともに話し合える場を設定しており、教員も参加している。専攻科においてはその実施には至っていないのが現状であるが、在学生の修了論文発表会において、専攻科の修了生にも参加を呼びかけ、また職場での取り組みなどの発表ができる場を設けている。毎年、修了生からの発表があり、介護現場などで活躍していることを見ることが出来る。またその時には、同級生たちもその場に参加し発表を聞き、いろいろな情報交換も行っている。

このことは、人間関係にも関係するが、技術や知識の獲得にもつながっているといえる。

## 6. おわりに

先行研究から得た職業継続の要因である①賃金②身体的理由③職場の状況④家族キャリアについて、本調査の結果で検証してみる。

まず、賃金についてである。本調査では辞めたいと思った理由として「収入」は低い割合であったが、職業継続の要因としては「収入の高さ」が高い割合を示していた。本調査では独身の割合が高く、辞める理由として「収入」が低い割合になっていると考えられ、今後、より安定した生活を維持していくために「収入の高さ」を求めて離職していく可能性がある。身体的理由については、辞めたいと思った理由としては高い割合であったが、それが職場や労働条件の問題であるのかどうかは本調査では明らかにされていないため、今後の課題である。また、「体力の限界まで」仕事を続けると回答している割合が高く、その体力の限界がいつであるのか曖昧でもあり、離職につながる危険性をはらんでいた。職場の状況に関しては、先行研究と同様に職場での人間関係が離職の要因と職業継続の要因として最も高い理由であった。特に同僚に恵まれることが最も多く、互いに話し合え、相談できる関係が職業を継続させる要因になっていると考える。家族のキャリアは、先行研究に比べ離職の要因としてはそれほど高くなかった。これは本調査の対象者の年齢が若く、結婚前が多かったことが結果に表れたものと考えられる。

本調査をとおして、専攻科福祉専攻の修了生の就業の実態を少しではあるが把握できた。資格を活かしながら職業を継続している者、資格を有しながらも他分野への転職をした者、そして働き方も正規職員や非正規職員等とさまざまな専攻科修了生の姿がそこにあった。本調査で回答してくれた修了生の平均年齢は27.3歳と若く、これから社会で活躍していく年代である。少子高齢化社会の重要な担い手であるこの世代が、資格を活かした職業を継続していくことを願ってやまない。そのために本調査で新たに出てきた課題をさらに調査して、職業継続の支援を考えていきたい。

### 【謝辞】

今回の調査に協力いただいた専攻科福祉専攻修了生の皆様に深く感謝します。なお、今回の調査は平成24年度奈良佐保短期大学共同研究の助成を受けて実施したものであり、ここに深謝します。

### 引用・参考文献

- 1) 厚生労働省：「待機児童解消加速化プラン」, [http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/taiki\\_jidokaisho\\_01.pdf/](http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/taiki_jidokaisho_01.pdf/) (2014.11.8)
- 2) ポピンズ(平成23年度厚生労働省委託事業)：「保育士の再就職支援に関する報告書データ集」, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423s2.pdf> (2014.11.9)
- 3) 奈良県：「奈良県保育士等実態調査(要約版)」, <http://www.pref.nara.jp/secure/119120/2-1.pdf> (2014.11.9)
- 4) 厚生労働省：「介護人材確保対策について：介護人材確保対策の検討状況および福祉人材確保指針の改正と介護人材需給推計」, <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12301000-Roukenkyoku-Soumuka/0000052711.pdf> (2014.11.11)
- 5) 厚生労働省：「介護人材の確保に向けて」, <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokuyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/0000047617.pdf> (2014.12.27)
- 6) Tamara K. Hareven : Family time and industrial time : the relationship between the family and work in a New England industrial community, Cambridge University Press (1982)
- 7) 総務省：「平成22年国勢調査」<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/kihon1/pdf/> (2015.1.6)
- 8) 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：「卒業生への職業継続支援に関する調査研究」, 『植草学園短期大学紀要』, 14, pp.21-25 (2013)

- 9) 三橋真人：「介護従事者の不安問題の研究：社会福祉学科学生に対する給与および自己研鑽に関するアンケート調査」、『東京福祉大学・大学院紀要』, 1(2), pp. 159-163 (2010)
- 10) 大和三重, 立福家徳：「介護老人福祉施設における介護職員の離職要因：賃金と教育・研修を中心とした施設体制が離職に与える影響」、『人間福祉学研究』, 6(1), pp.33-45 (2013)
- 11) 黒田研二, 張允禎：「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研究」、『社会問題研究』, 60(139), pp.15-25 (2011)
- 12) 中澤秀一：「ヒューマンサービス職のバーンアウト軽減に関する教育内容の研究：介護福祉職員の個人要因と環境要因との関連から」『キリストと世界：東京基督教大学紀要』, 22, pp.59-77(2012)
- 13) 中田奈月：「男女幼稚園教員・保育士のライフコース」, 小堀哲郎『社会のなかの子どもと保育者』, 創成社, pp.160-177 (2011)
- 14) 川俣美砂子：「幼稚園教諭のライフコースとその問題—幼稚園教諭と保育者養成校学生の性別役割意識について」, 『福岡女子短大紀要』, (71), pp.17-26 (2008)
- 15) 今井訓子：「介護職離職の構造に関する研究：介護福祉士養成校卒業生の追跡調査から」, 『植草学園短期大学研究紀要』, (12), pp.1-12 (2011)
- 16) 介護労働安定センター：「平成25年度介護労働実態調査について」, [http://www.kaigo-center.or.jp/report/h25\\_chousa\\_01.html](http://www.kaigo-center.or.jp/report/h25_chousa_01.html) (2014.12.28)
- 17) 厚生労働省「介護福祉士等現況把握調査の結果について」, [http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/haaku\\_chosa/dl/01.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/haaku_chosa/dl/01.pdf) (2014.12.27)
- 18) 福崎径子, 稲田弘子, 渡邊一平, 来栖照雄：「潜在的介護福祉士の介護現場への復帰の可能性：介護系大学卒業生に対する調査から」, 『九州保健福祉大学研究紀要』, 12, pp.39-43 (2011)
- 19) 厚生労働省：「労働力調査（基本集計）」平成26年（2014年）11月分（速報）, <http://www.stat.go.jp/data/rodou/sokuhou/tsuki/pdf/201411.pdf> (2014.12.28)
- 20) 公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会：「養成施設卒業生の離職（在職）状況に関する調査集計結果」, pp.1-6 (2014)
- 21) 東京都：「東京都保育士実態調査報告書 平成26年3月」, <http://www.metro.tokyo.jp/INET/CHOUSA/2014/04/DATA/60o4s201.pdf> (2014.12.27)
- 22) 亀山幸吉, 田村恵一, 萩原英敏：「保育・介護労働の現状と課題 その2 福祉労働の実態について」, 『淑徳短期大学紀要』, 49, pp.31-65 (2010)
- 23) 内閣府：「女性のライフサイクルと就業」, [http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/10\\_pdf/03\\_youshi/pdf/06ksha-yo02.pdf](http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/10_pdf/03_youshi/pdf/06ksha-yo02.pdf) (2014.12.29)
- 24) 野辺英俊：「保育制度の現状と課題」, 『調査と情報：ISSUE BRIEF』, 667, pp.1-11 (2010)