

# 訪問介護員養成研修2級・1級課程修了証書取得者の就労に関する傾向と課題 —卒業生へのアンケート調査を中心に—

## Employment Tendencies and Problems of the Graduates Who Obtained the 1st or 2nd Grade Home Helper License

(2006年3月31日受理)

寺山 節子 畑 晶子

Setsuko Terayama Akiko Hata

Key words : 訪問介護員の資格, 就労, 介護職, 卒業生

### 要 旨

本稿は、中国短期大学総合生活学科で訪問介護員の2級・1級資格を取得した学生（平成13年～平成17年卒業生、141名）を対象に、就労に関する傾向と課題についてアンケート調査を実施した。その結果をもとに、資格取得者の介護職への就労意識や意欲、また離職率の高い介護業界の問題点や課題について検討・考察したものである。

結果、多くの卒業生が就労しているが、必ずしも訪問介護員の資格を生かした職業には就いていないことが分かった。しかし、その資格を生かした職業（介護職）に就いたものについては離職率が低く、特に訪問介護員1級の資格取得者はキャリアアップを目指し就労を継続していることが示唆された。

### I はじめに

訪問介護員の養成数は（厚生労働省の介護保険改定説明資料による）、1991年～2002年で200万人を超えている。

ゴールドプラン21（今後5か年間の高齢者保健福祉施策の方向）によると2004年4月までに35万人の訪問介護員のマンパワー（養成研修修了者）が必要だったが、とりあえず充足できたことになる。

しかし、実際に資格を生かし訪問介護員として就労しているものはわずか10%にしかすぎない。この就労率の低さの理由は何なのか。

中国短期大学総合生活学科では、訪問介護員2級・1級の資格取得を目指す学生については、在学中に20回のボランティア（介護体験）を行う。まさにインターンシップ（就業体験）である。

平成16年3月に、筆者は『中国短期大学総合生活学科の学生の訪問介護員に関する意識調査』の中で、資格取

得についてはっきりとした目的意識をもたない学生については、「些細なことで無気力感を味わい挫折し希望がもてない」という結果をアンケートから得ている。この結果をふまえて、筆者は「ヒューマン・ケア」という授業の中で、理論偏重教育のみではなく、関心教育・忍耐教育を取り入れ養成していくことが重要だと考察した。

また、福祉の世界に夢と希望を持って就職した者が挫折を味わって、短期間で離職している。この事実をしっかりと受け止め、本学総合生活学科で訪問介護員の資格取得をした過去4年間の卒業生についても、アンケート調査を行いその実態を把握し問題点と課題を追求した。

### II 研究の目的

日本のホームヘルプサービスは、貧困者の在宅支援、「家庭奉仕員」として約50年前から始まり、在宅生活困難者への援助に努力してきた。その後、訪問介護員の養成が今日のように制度化されたのは1990年。そして今

日、国は今後介護の仕事に従事するものは「質の向上・充実・強化」を目指し国家資格である「介護福祉士」一本化という構想を掲げた。研修時間を十分に確保し介護技術の向上は事実上望めるかのように思えるが、本来介護職（訪問介護員等）に求められる人の「いのち・くらし・いきがい」と「過去の人生」を見据えた援助能力は就労し、経験から培われるものが大きいと思われる。

厚生労働省の1997年の調査では30歳未満の若者が離職した理由に「仕事が自分に合わない」がもっとも多く、2割を占めた。

本学総合生活学科卒業（平成13～平成17年）の訪問介護員資格取得者はその後資格を生かし就労したのか。また、就労しなかったのか。就労後は 離職せず続けているのか。また、離職経験があればその理由は何なのか等をアンケート調査から把握し、考察することを目的とする。

### Ⅲ 研究の方法

(1) 対象 中国短期大学総合生活学科卒業生（平成13年3月～平成17年3月）のうち、訪問介護員養成研修2級・1級課程修了証書取得者 141名

(2) 期間 平成17年9月

(3) 調査方法

対象となる卒業生に「訪問介護員2級・1級資格取得者の就労に関するアンケート」を送付し、無記名で回収した。回答が得られなかった対象者には再度、要請した。

(4) 調査の回収

回答数：104名

(回答率：73.8%)

なお、対象年齢は20～26歳で、男性7名、女性97名であった。

### Ⅳ 結果と考察

アンケートの結果をそれぞれ図1～4、表1、2に示す。

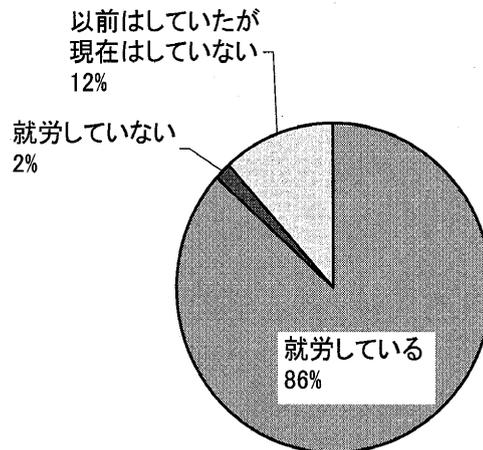


図1 就労状況

図1は「現在就労しているかどうか」を聞いたものである。86%（90名）の人が就労し、就労していない人はわずか2%（2名）であった。しかし、12%（12名）の人が以前就労していたが現在はしていないと答えている。その理由はアンケートの結果から介護職特有の3K（汚い・きつい・危険）ではなく、「結婚、出産、育児」を理由にあげる人が10名。「仕事の内容に納得がいかないから」が2名であった。必ずしも介護職の仕事が3Kであることが帰結ではないことが分かる。

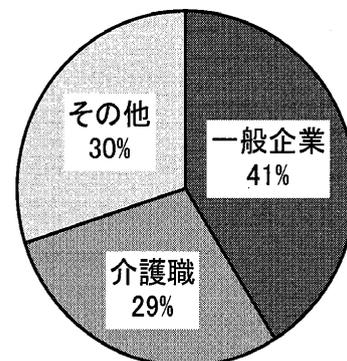


図2 仕事の種類

図2は図1の結果を受け、就労している人90名に対して、「仕事の種類」について聞いたものである。一般職が41%（37名）、介護職が29%（26名）、その他が30%（27

名)であった。介護職についている26名の人にその魅力について聞いた結果は次の表1のとおりであった。

表1 介護職の魅力

魅 力	記載人数
利用者の方の笑顔が見える	8名
自分が成長できる・視野が広がる	4名
やりがいがある	4名
人とふれあうことができる	3名
人の役にたつことができる	2名
勉強したことを生かすことができる	2名
自分が変わることができる	2名
希望が見い出せる	1名

この結果からも分かるように、介護の本来の目的は本人の自立支援だが、ただ単に利用者の不足している部分を補い自立を目指すだけのものではなく、介護にかかわったものが自ら変化を経験し、生き甲斐ややりがいがあるという魅力を感じていることが分かる。

続いて資格取得の級別の結果に注目すると、図3のとおりである。

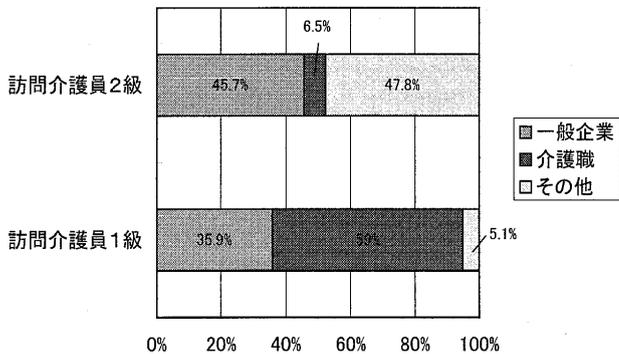


図3 仕事の種類 (級別によるもの)

訪問介護員1級の資格取得者は介護職に就いた人が多く、39名中23名で59%を占めた。ちなみに2級の資格取得者は46名中3名で、全体の6.5%の人しか介護職に就いていないことが分かる。

この結果は、筆者の2003年「中国短期大学総合生活学科の学生の訪問介護員に関する意識調査」からも分かるように、在学中に訪問介護員1級に挑戦する学生は、「今よりもっと知識や技術を学びたい」「本気で学びたい

など職業的アイデンティティーを深め、自覚を高めていき就労したことがわかる。

この結果によって、級別による就労意識・意欲に差違があることが分かった。

次に図2で述べたが、就労している人の内、介護職に就いている26名の人々の職種は表2のとおりである。

表2 職 種

職 種	記載人数
施設の介護職員	24名
生活相談員	1名
サービス提供責任者	1名

本学総合生活学科では訪問介護員の資格を取得できる。そして、その仕事の内容は身体介護や生活援助を必要としている人の家に伺いサービスを提供することである。しかし、表2からも分かるようにほとんどの資格取得者が施設への就労であることが分かる。日々、重労働の3大介護(入浴・排泄・食事)を時間と闘いながら担っていかなければならない現実に向き合っていくかと考えると、若いマンパワーは人生の経験より技術を先行する施設への就労を選択する傾向なのであろうか。

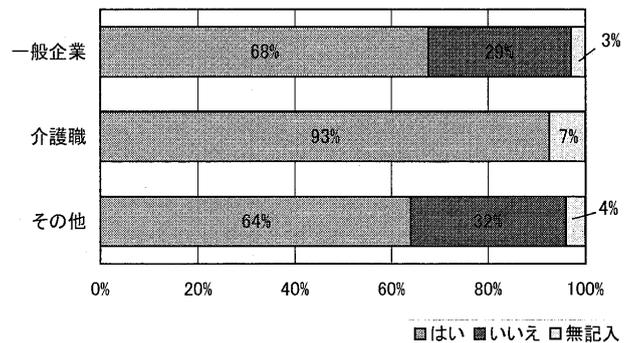


図4 今の仕事を続けたいか?

その施設へ就労している人に「今の仕事を続けたいか」と聞いた結果は図4のとおりである。26名中24名(93%)の人が「はい」と答えている。そして、介護の仕事に就労したものは80%(21名)の人が「転職の経験がない」と答えている。残り5名が転職の経験があるが、「また介護の仕事に就労している」と答えていることも興味深い結果である。転職しなかった理由は「介護福祉

士の資格取得を目指したいから」「やりがいがある仕事だから」「今の職場で慣れてきて自分を出すことができるようになったから」「辞めたいと思ったこともあったが利用者の笑顔があったから勇気が出た」など力強い言葉を聞くことができた。

介護の仕事は厳しい仕事であり、労働条件も必ずしも整っているとはいえないことは重々承知だが、それでも生き甲斐がもてる仕事として若い力が真剣に前向きにこの世界へ一歩を踏み出している。今後も夢と生き甲斐をいだいてまた、自己実現の場を求めて介護の仕事を希望する人は増えていくであろう。

厚生労働省は介護保険制度改革の中で、ケアマネージャーや訪問介護員の資格取得者の報酬を介護能力に応じて格差をつけることを方針のひとつにあげている。そのために、2004年11月介護現場で働くための資格要件を国家資格の「介護福祉士」一本化にする方針を固めた。介護職員の資質の向上を目指すものである。

## V おわりに

私たち養成校の教員は最近介護現場（施設）の人事担当の方から直接求人について相談を受けることが多くなった。「明るく、元気のある人がほしい」それから、「資格がなくても・・・」という声を聞くことも最近の特徴であり動向であるように思われる。

すなわち介護の仕事のように、人とかかわるサービス業は援助者がもっているパーソナリティーが相手に影響するということである。よってそのパーソナリティーが介護職に適しているかどうか重要という求人側の価値観である。

厚生労働省が打ち出した方針とは多少ズレを感じるが、このような一見乱暴に聞こえる求人側の価値観を必ずしも否定はできない。何故なら苦勞して訪問介護員の資格取得を果たし、利用者の笑顔が見たいと、生き甲斐のある仕事として介護現場に就労するが、失望して離職していく現状も少なくないのである。

介護は「利用者の全人格を介護者の全人格で支えるヒューマンな仕事」である。労働条件が整えば離職せずまた、転職せず継続できるとは限らない。職場にブランド力、仕事にプライドをもつ

ことができれば離職率を低くすることは可能である。

私たち養成校の教員は授業や研修をとおし、介護職へのブランド意識やプライド、レベルの高いパーソナリティーの要請を目指さなければならない。

質の高い訪問介護員はまだまだ必要だが、求人側がいう不足の現実の本当の理由は何なのかが今問われているのかもしれない。

今回のアンケート調査で見え隠れした現実には、必ずしも悲観したものではなかった。社会的にも介護職に起こりうる離職率の高さは本学総合生活学科の卒業生には当てはまるものではなかった。

ただ、資格取得したにもかかわらずその仕事に就く人が少ないことには目を向けなければならない。

今回の報告では、訪問介護員の資格取得を目指したにもかかわらず、一般職に就労した人の理由について十分に調査できなかったことを反省する。今後も就労に関する調査を行い、問題点を慎重に検討し、学生教育の場面で対応できる方法を考えて行くつもりである。

最後に、今後も介護現場業務の変化に柔軟に対応し、なおかつ専門性を十分に発揮し、発展させていくことができる人材を育てることが教員に課せられた役割であると考えられる。

## VI 参考文献

- 1) 高齢者を考える会 (2005)  
「ヘルパーの介護現場と収入」  
株式会社 データハウス
- 2) 株式会社 ヘルスケア総合政策研究所 (2005)  
「ホームヘルパーの悲鳴」－どうなる介護の未来－  
株式会社 日本医療企画
- 3) 「介護ビジョン 最新介護経営」  
VOL. 33, 34 (2006)  
株式会社 日本医療企画
- 4) 朝日新聞社  
「福祉士になる」(2005)
- 5) 寺山節子  
「中国短期大学総合生活学科の学生の訪問介護員に関する意識調査」(2004)  
中国学園紀要 第3号