

## 研究ノート

### 本学卒業生に対する就職施設からの評価

佐藤 考司<sup>1)</sup> 藤沢 緑子<sup>2)</sup> 佐藤 沙織<sup>1)</sup>  
時岡美紀子<sup>2)</sup> 高橋美岐子<sup>3)</sup> 村上 照子<sup>3)</sup>

### The survey of chiefs of institution who employ our graduate

Koji SATO      Noriko FUJISAWA      Saori SATO  
Mikiko TOKIOKA      Mikiko TAKAHASHI      Teruko MURAKAMI

#### 要旨

本研究は、卒業生の身につけている能力及び施設での重要度、本学の教育活動、これまでの採用理由について卒業生の就職先から評価を得ることを目的とするものである。本学科卒業生が就職した秋田県内の介護福祉施設185施設の施設長を対象に質問紙調査を実施し、83施設（44.9%）から回答が得られ以下のことが明らかとなった。

1. 本学の卒業生の8割以上が正規職員として雇用されている。そして、それらの人材ニーズは8割近い施設において満足しているとの回答が得られた。
2. 卒業生の能力水準においては7割以上の施設が高いと感じていた。しかし、個人でのばらつきや能力水準を低いと感じている施設が3割近くあった。
3. 本学卒業生は3割弱の施設において、施設での研究に参加していた。

キーワード：卒業生評価、就職施設、卒業生の能力・意識水準、研究活動、就職支援

We surveyed by questionnaire to the heads of institution in Akita who employ our graduate students. We surveyed our graduates' abilities, the importance for a particular institution, our educational activities, our support for students' job hunting, and reason for employing. 83 needs of institutions responded to our survey. The following results were obtained.

1. More than 80% of our graduates found full employment. More than 80% of graduates' employers were satisfied with their ability.
2. More than 70% of their employers think that their ability level is high. But about 30% of employers think that their ability level is rather low or there is dispersion in their ability level.
3. Less than 30% of the graduates were participating in research activities at their employed institutions.

**key words** : evaluation who employ our graduate, working institution, graduate's ability and consciousness level, researching ability, support for job hunting

---

介護福祉学科 1) 助教 2) 講師 3) 教授

本研究は、平成19年度日本赤十字秋田短期大学共同研究費助成による研究の一部である。

はじめに

近年、介護福祉の分野においては、法改正や利用者個々のニーズの多様化などから、福祉サービスの質の確保とそれに携わる人材の資質向上が大きな課題となっている。これを受けて介護福祉士教育においても質の向上が求められ、平成21年度から介護福祉士教育制度創設後20年間の教育を踏まえ、カリキュラムが大幅に改正されることとなった。

昨年は、これまでの教育実践を振り返るために本学科卒業生を対象として、調査を実施した。その結果、在学中に習得した能力において「自己研鑽」、「創造性の豊かさ」、「主体的」の項目が低いということが明らかとなった。

これに引き続き、本学科卒業生の就職施設から本学科の教育への評価や情報を得ることで、本学科の教育課程を多面的かつ客観的に評価・検討することにつながり、今後の新たな指標、手がかりとすることができると考えた。

そこで、今回、卒業生就職施設（以下、就職施設とする）の施設長を調査対象として、卒業生評価を得るための調査を実施したので報告する。

I. 研究目的

本学介護福祉学科卒業生の就職施設から卒業生評価を得る。

II. 研究方法

1. 調査方法：質問紙調査法（郵送法）
2. 調査対象：秋田県内の本学介護福祉学科卒業生（1期生～10期生）の就職施設185箇所の施設長
3. 調査期間：平成20年2月8日～2月22日
4. 質問紙の作成・内容：質問紙は、昨年度卒業生に対し実施した調査（藤沢ら、2008）、（高橋ら、2008）との結果比較を考慮し、先行研究（藤沢ら、2008）、（高橋ら、2008）、（埼玉大学、2007）を参考に研究者間で内容を検討し作成した。なお、作成に当たっては、先行研究者の使用許諾を得た。
  - ①回答施設の種別、回答者の職種
  - ②卒業生の勤務状況（性別、雇用形態、職種）
  - ③卒業生評価（卒業生の採用理由、能力、意識水

準、卒業生の研究への参加状況、研究に関する能力と施設での重要度）④卒業生への期待（さらに高めてほしい知識、介護福祉の専門職としての必要な資質）

5. 倫理的配慮：対象者には研究目的、方法、無記名調査であること、卒業生の個人評価を目的とするものではないこと、個人のプライバシーを守ること、データは本研究のみに使用すること、調査結果の集計分析後は報告書として公表することを書面にて説明し、同意が得られた場合にのみ調査用紙を返送してもらった。なお、本調査の実施については、本学倫理審査委員会の承認を得た。

6. 分析方法：①単純集計により各項目で度数分布を行った。

III. 結果

本学科卒業生の秋田県内での就職施設185施設中、85施設から回答が得られ、調査への同意を得られた83施設（44.9%）からの回答を分析対象とした。

1. 回答施設について
  - 1) 回答施設種別（表1-1）
 

回答施設種別としては、「特別養護老人ホーム」が一番多く32施設（38.6%）であった。ついで「介護老人保健施設」が20施設（24.1%）であった。

表1-1 回答施設（複数回答） n=83

| 施設種別           | 施設数 | 割合(%)  |
|----------------|-----|--------|
| 特別養護老人ホーム      | 32  | (38.6) |
| 介護老人保健施設       | 20  | (24.1) |
| 認知症高齢者グループホーム  | 8   | (9.6)  |
| 高齢者デイサービス(単独)  | 7   | (8.4)  |
| 高齢者ショートステイ(単独) | 5   | (6.0)  |
| 居宅介護支援事業所(単独)  | 3   | (3.6)  |
| 訪問介護事業所(単独)    | 3   | (3.6)  |
| 知的障害児・者施設      | 3   | (3.6)  |
| 病院             | 3   | (3.6)  |
| 軽費老人ホーム        | 2   | (2.4)  |
| 身体障害者施設        | 2   | (2.4)  |
| 社会福祉協議会一介護事業部分 | 2   | (2.4)  |
| その他            | 7   | (8.4)  |
|                |     | 施設数(%) |

2) 回答者の職位 (表1-2)

回答者の職位は、施設長が最も多く12名(14.5%)、ついで事務長10名(12.0%)の順であった。

表1-2 回答者の職位 n=83

|       |    |        |
|-------|----|--------|
| 施設長   | 12 | (14.5) |
| 事務長   | 10 | (12.0) |
| 管理者   | 8  | (9.6)  |
| 生活相談員 | 4  | (4.8)  |
| 課長    | 3  | (3.6)  |
| 施設長補佐 | 3  | (3.6)  |
| 介護課長  | 2  | (2.4)  |
| 管理職   | 2  | (2.4)  |
| 事務次長  | 2  | (2.4)  |
| 副施設長  | 2  | (2.4)  |
| その他   | 27 | (32.5) |
| NA    | 8  | (9.6)  |

人(%)

3) 卒業生の就業状況 (表2-1, 2-2)

現在卒業生が勤務している就職施設は、83施設中74施設(89.2%)であった。卒業生の雇用形態は、正規職員172名(84.3%)、非正規職員32名(15.7%)であった。職種は、介護福祉士・介護職員等が最も多く183名(89.7%)、ついでケアマネジャーが11名(5.4%)であった。

表2-1 卒業生の雇用形態 n=204

| 性別 | 正規職員      | 非正規職員    | 計         |
|----|-----------|----------|-----------|
| 男性 | 26(12.7)  | 7(3.4)   | 33(16.2)  |
| 女性 | 146(71.6) | 25(12.3) | 171(83.8) |
| 計  | 172(84.3) | 32(15.7) | 204       |

人数(%)

表2-2 卒業生の職種 (複数回答) n=204

| 職種                 | 男性           | 女性            | 計             |
|--------------------|--------------|---------------|---------------|
| 介護福祉士・介護職員・<br>介護員 | 27<br>(13.2) | 156<br>(76.5) | 183<br>(89.7) |
| ケアマネジャー            | 4(2.0)       | 7(3.4)        | 11(5.4)       |
| 生活相談員              | 1(0.5)       | 4(2.0)        | 5(2.5)        |
| 生活支援員              | 1(0.5)       | 3(1.5)        | 4(2.0)        |
| 介護職員 兼 生活相談<br>員   | 0<br>(0.0)   | 3<br>(1.5)    | 3<br>(1.5)    |
| 介護職員 兼 生活支援<br>員   | 0<br>(0.0)   | 2<br>(0.0)    | 2<br>(1.0)    |
| 児童指導員              | 1(0.5)       | 0(0.0)        | 1(0.5)        |
| その他                | 0(0.0)       | 3(1.5)        | 3(1.5)        |

人数(%)

2. 卒業生に対する評価

1) これまでの採用理由 (表3-1)

これまでに卒業生を採用した理由においては、「介護福祉士の資格を取得している」54施設(65.1%)、「基礎学力がある」「伸びる人材と思われる」37施設(44.6%)の回答であった。

表3-1 これまでの卒業生の採用理由 (複数回答)

n=281

|                   |    |        |
|-------------------|----|--------|
| 介護福祉士の資格を取得している   | 54 | (65.1) |
| 基礎学力がある           | 37 | (44.6) |
| 伸びる人材と思われる        | 37 | (44.6) |
| 過去の卒業生の実績が認められる   | 25 | (30.1) |
| 地元の出身である          | 23 | (27.7) |
| 赤十字の短期大学である       | 15 | (18.1) |
| 社会福祉主事任用資格を取得している | 15 | (18.1) |
| 早期退職や転職が少なく定着率が高い | 14 | (16.9) |
| 教員からの紹介・推薦があった    | 13 | (15.7) |
| コミュニケーション力がある     | 13 | (15.7) |
| 人間的に魅力を感じる点が多い    | 10 | (12.0) |
| 短期大学の卒業生である       | 8  | (9.6)  |
| 趣味・特技をもっている       | 4  | (4.8)  |
| 資格を豊富に取得している      | 3  | (3.6)  |
| その他               | 10 | (12.0) |
| NA                | 7  | (8.4)  |

施設数(%)

2) 人材ニーズや期待に関する満足度 (表3-2)

就職施設での人材ニーズに関する満足度においては、「十分応えている」が42施設(50.6%)「どちらかといえば応えている」が23施設(27.7%)、あわせて65施設(78.3%)であった。しかし、「どちらかといえば応えていない」2施設(2.4%)、「個人でばらつきがありどちらともいえない」という回答が10施設(12.0%)あった。

表3-2 施設での人材や期待に関する満足度

n=83

|                     |    |        |
|---------------------|----|--------|
| 十分応えている             | 42 | (50.6) |
| どちらかといえば応えている       | 23 | (27.7) |
| 個人でばらつきがありどちらともいえない | 10 | (12.0) |
| どちらかといえば応えていない      | 2  | (2.4)  |
| 応えていない              | 0  | (0.0)  |
| NA                  | 6  | (7.2)  |

施設数(%)

3) 卒業生の能力、意識水準 (表3-3)

卒業生の能力や意識水準は、「高いと感じる」が20施設 (24.1%)、「どちらかといえば高いと感じる」が35施設 (42.2%)であった。しかし、「個人間でばらつきがありどちらともいえない」という回答が21施設 (25.3%)あった。

表3-3 卒業生の能力や意識水準 n=83

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| 高いと感じる               | 20 (24.1) |
| どちらかといえば高いと感じる       | 35 (42.2) |
| 個人間でばらつきがありどちらともいえない | 21 (25.3) |
| どちらかといえば低いと感じる       | 2 (2.4)   |
| 低いと感じる               | 0 (0.0)   |
| NA                   | 5 (6.0)   |
|                      | 施設数(%)    |

4) 卒業生の能力と就職施設におけるそれぞれの能力に対する重要度 (図1、図2)

本学科の教育目標である「基礎的知識、技術、感性豊かな人間性に基づく実践力」や「求められる介護福祉士像」(厚生労働省、2006)に基づき設定した能力項目について卒

業生の能力と施設での重要度について図1、2にまとめた。

「とても思う」と「思う」の合計が高い順に見ていくと卒業生の能力評価において「基礎的知識や読み書きなどの基礎能力を身に付けている」が61施設 (89.7%)で最も高かった。ついで「身だしなみや言葉遣いなど社会常識を身につけている」が57施設 (83.8%)で高かった。一方「職場でリーダーシップを発揮したり、指導力がある」が18施設 (26.5%)で最も低く、ついで「多様な能力・特技をもっている」が19施設 (27.9%)で低かった。

就職施設での重要度においては「身だしなみや言葉遣いなど社会常識を身につけている」や「仕事上の課題等に積極的に取り組む姿勢を持っている」が68施設 (100.0%)で高かった。

一方、「多様な能力・特技をもっている」が最も低く35施設 (51.5%)、ついで「IT(情報技術)の知識やスキルを身に付けている」が47施設 (69.1%)で低かった。

図1 卒業生の能力

n=68

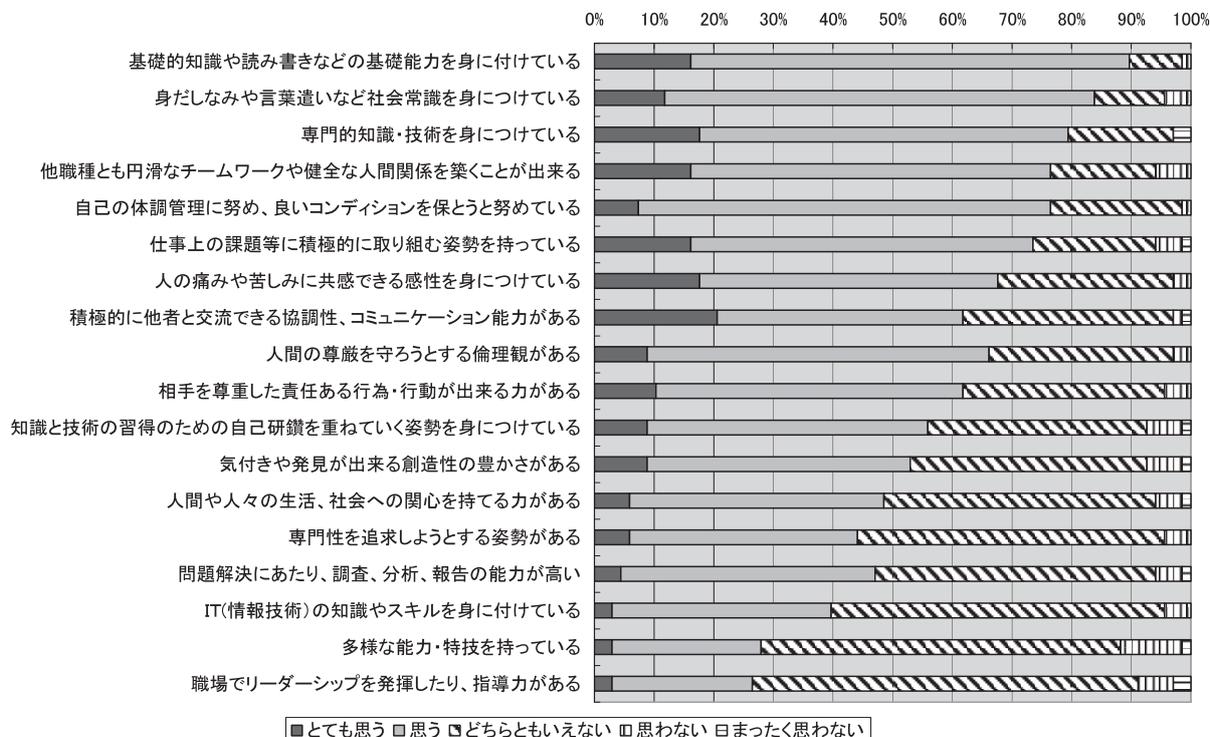
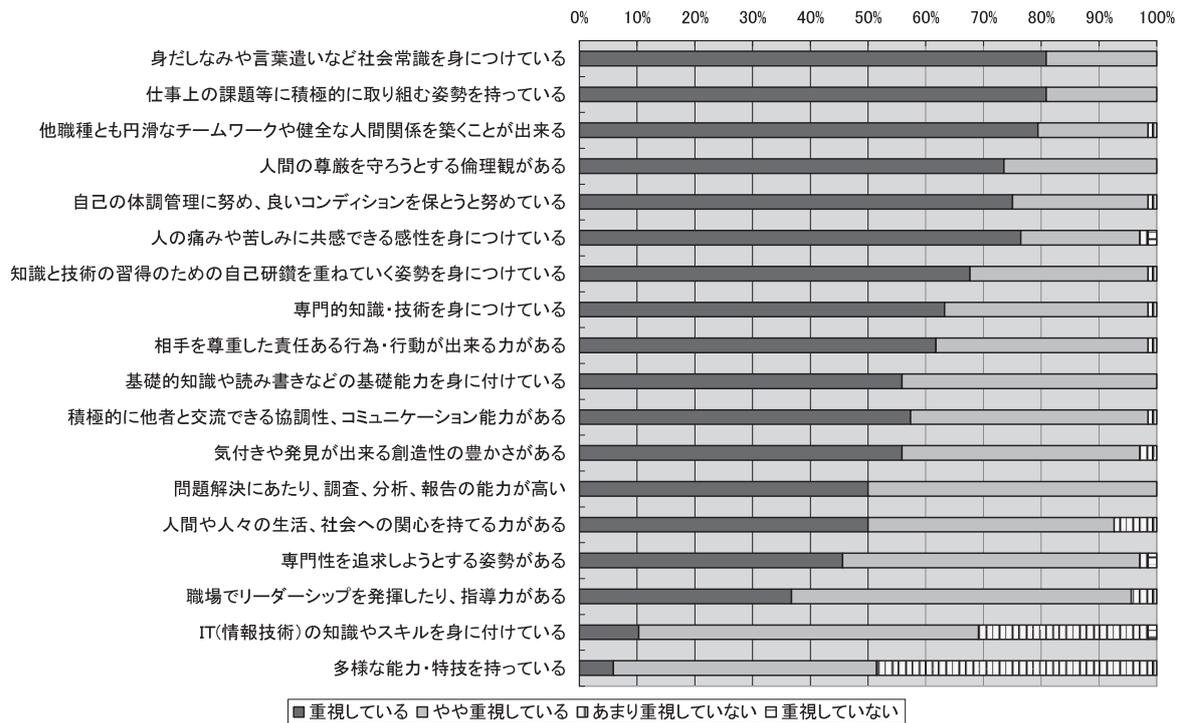


図2 各能力の施設での重要度

n=68



5) 卒業生の研究への取り組みについて

本学科の教育課程の特色のひとつであるゼミナールの教育目標に基づき質問項目を設定した。

(1) 就職施設での研究への参加状況 (表4)

就職施設での研究への参加状況は全体では、「参加している」が24施設 (28.9%) で「参加していない」が47施設 (56.6%) であった。

施設種別ごとの研究への参加状況については、老人保健施設が9施設 (45.0%)、ついで特別養護老人ホームが10施設 (34.5%) であ

った。

(2) 研究に関する能力評価と重要度 (図3, 4)

「とても思う」と「思う」の合計で見ると卒業生の能力評価においては「自己課題、興味を明確に出来る」が最も高く16施設 (66.7%) 「文献を深く読解出来る」が最も低く7施設 (29.2%) であった。

就職施設での重要度においては「研究成果を分かりやすく発表できる」が最も高く24施設 (100.0%)、「多様な資料を収集できる」が最も低く20施設 (83.3%) であった。

表3-3 卒業生の能力や意識水準 n=83

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| 高いと感じる               | 20 (24.1) |
| どちらかといえば高いと感じる       | 35 (42.2) |
| 個人間ではらつきがありどちらともいえない | 21 (25.3) |
| どちらかといえば低いと感じる       | 2 (2.4)   |
| 低いと感じる               | 0 (0.0)   |
| NA                   | 5 (6.0)   |
| 施設数(%)               |           |

図3 研究に関する能力評価 n=24

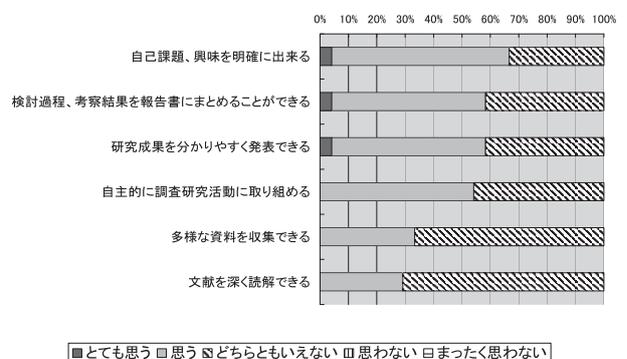
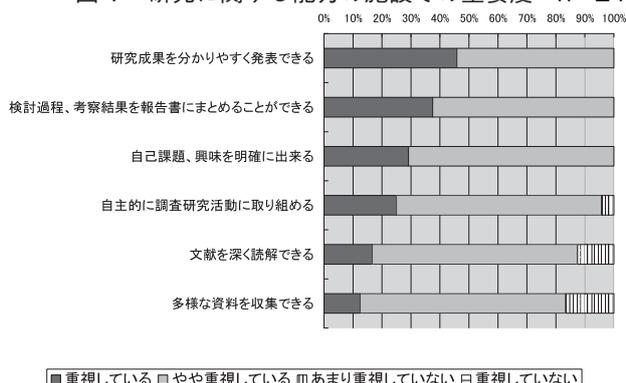


図4 研究に関する能力の施設での重要度 n=24



### 3. 卒業生に対する期待

#### 1) 卒業生にさらに高めて欲しい知識、技術 (表5)

多様化する介護ニーズのなかで卒業生に求められている知識、技術を知るため、「求められる介護福祉士像」(厚生労働省、2006)および学外実習にて設定されている実習課題のほか施設種別ごとの知識・技術をあわせて設定された質問の結果を表5にまとめた。

卒業生にさらに高めて欲しい知識、技術においては「認知症高齢者への介護知識・技術」が35施設(42.2%)で最も多く、ついで「高齢者・障害者の心理についての知識」が30施設(36.1%)であった。「利用者との関係形成技術」は27施設(32.5%)「コミュニケーション技術」は26施設(31.1%)であった。

#### 2). 介護福祉士として必要な資質 (表6)

「求められる介護福祉士像」(厚生労働省、2006)および学外実習において設定されている実習課題に基づき設定した質問の結果を表6にまとめた。

介護福祉士として必要な資質としては「利用者を理解する態度をもっていること」が一番多く42施設(50.6%)、ついで「適切な観察力と判断力があること」「介護の仕事が好きであること」が32施設(38.6%)、「人間尊重の価値観を持っていること」が30施設(36.1%)であった。

表5 卒業生にさらに高めて欲しい知識、技術 (複数回答) n=83

|                             |    |        |
|-----------------------------|----|--------|
| 認知症高齢者への介護知識・技術             | 35 | (42.2) |
| 高齢者・障害者の心理についての知識           | 30 | (36.1) |
| 利用者との関係形成技術                 | 27 | (32.5) |
| コミュニケーション技術                 | 26 | (31.3) |
| 日常生活に関する基本的介護技術(食事・排泄・清潔など) | 23 | (27.7) |
| ケアプランに関する知識・技術              | 22 | (26.5) |
| 医学知識                        | 20 | (24.1) |
| 介護保険制度に関する知識                | 19 | (22.9) |
| 利用者の家族への対応方法                | 18 | (21.7) |
| リハビリテーションの知識・技術             | 16 | (19.3) |
| 人間理解に関する知識                  | 16 | (19.3) |
| リスクマネジメント                   | 16 | (19.3) |
| 福祉に関する制度・法律の知識              | 13 | (15.7) |
| ケアマネジメントに関する知識・技術           | 12 | (14.5) |
| ターミナル・ケアに関する知識・技術           | 11 | (13.3) |
| レクリエーションの知識・技術              | 10 | (12.0) |
| 相談援助技術                      | 10 | (12.0) |
| 職場内での管理能力                   | 8  | (9.6)  |
| 行事などの企画力                    | 7  | (8.4)  |
| 生活環境整備に関する知識・技術             | 6  | (7.2)  |
| 身体障害者への援助知識・技術              | 4  | (4.8)  |
| 精神障害者への援助知識・技術              | 4  | (4.8)  |
| 介護指導に関する技術                  | 4  | (4.8)  |
| 知的障害者への援助知識・技術              | 3  | (3.6)  |
| 社会資源に関する知識                  | 3  | (3.6)  |
| 研究に関する知識                    | 3  | (3.6)  |
| 視覚障害者への援助知識・技術              | 2  | (2.4)  |
| 介護・福祉機器活用に関する知識・技術          | 2  | (2.4)  |
| 栄養に関する知識                    | 2  | (2.4)  |
| 特になし                        | 2  | (2.4)  |
| 聴覚障害者への援助知識・技術              | 1  | (1.2)  |
| その他                         | 1  | (1.2)  |
|                             |    | 施設数(%) |

表6 介護福祉士としての必要な資質（複数回答）n=68

|                    |          |
|--------------------|----------|
| 利用者を理解する態度をもっていること | 42(50.6) |
| 適切な観察力と判断力があること    | 32(38.6) |
| 介護の仕事が好きであること      | 32(38.6) |
| 人間尊重の価値観をもっていること   | 30(36.1) |
| 健康であること            | 22(26.5) |
| 協調性があること           | 22(26.5) |
| やさしい気持ちをもっていること    | 20(24.1) |
| 責任感が強いこと           | 12(14.5) |
| 実践力があること           | 8(9.6)   |
| 研究心や向上心に富んでいること    | 8(9.6)   |
| 忍耐力があり、根気強いこと      | 8(9.6)   |
| 明朗活発であること          | 7(8.4)   |
| 社会的経験が豊かなこと        | 3(3.6)   |
| その他                | 3(3.6)   |

施設数(%)

#### IV. 考察

##### 1. 卒業生の就業状況について

本学科卒業生は、84.3%が正規職員として雇用されていることがわかった。調査（秋田県社会福祉協議会、2007）によると秋田県内の介護関連施設における正規職員の割合は72.8%で、職員の非常勤・パート職員化が指摘されているが、表3-1の卒業生の採用理由から本学卒業生は介護福祉士の資格を有しているため、正規雇用の割合が比較的高いと考えられる。

##### 2. 卒業生評価

###### 1) 卒業生の能力と施設での重要度

就職施設での人材ニーズや期待に対する満足度においては、78.3%の就職施設から満足しているとの回答が得られた。

これは本学科が「感性豊かな人間性の育成」、「自己研鑽」、「変化する社会、社会福祉制度への対応」、「チームケア」を教育目標とした教育を行った結果、概ね介護現場のニーズに見合う人材育成を実現できていることへの評価であると考えられる。

しかし、「個人間でばらつきがあり何ともいえない」「どちらかといえば応えていない」との回答をあわせると14.4%みられた。また、本学科卒業生の能力や意識水準については66.3%の施設が高いと感じているが、27.7%はやはり「個人間でばらつきがありどちらともいえない」や「どちらかといえば低いと感じる」と評価している。

このことについては、在学時に行われる介護実習は、特別養護老人ホームや障害者施設、在宅など特定された狭い範囲で実施されている一方、本学卒業生の就職先種別は表1-1で述べたように多様であり、就職先種別が実習未経験であったり、年数の浅い卒業生は対応に苦慮しているのではないかと予測される。

平成21年度開始の新カリキュラムでは、さまざまな種別の介護実習を組み入れることとしており、更なる教育の充実に努めたい。また、旧カリキュラムで入学した現1年次生については、できるだけ多くの種別をイメージできるように、「実習指導」の内容を検討する必要がある。

卒業生の能力では、「基礎的知識や読み書き等の基礎能力を身につけている」「身だしなみや言葉遣いなど社会常識を身につけている」「専門的知識・技術を身につけている」の項目が比較的高い結果であった。施設では設定した大部分の項目を重要と考えている中で、「身だしなみや言葉遣いなど社会常識を身につけている」「仕事上の課題等に積極的に取り組む姿勢を持っている」が高い結果を示していた。身だしなみや言葉遣いなど社会常識は介護専門職としての能力とともに、ひとりの自立した社会人であることが求められていることを示している。今後、講義や演習、ゼミナール、実習など、教員や実習現場の指導者や職員などとの関わりを通して身につけていけるようさらに個別指導を充実したい。

卒業生に不足している能力として「職場でリーダーシップを発揮したり、指導力がある」という項目が挙げられた。卒業生の中には事業を立ち上げた人や、実習指導を担当する人がいる。しかし、全体的には図2が示すように不足している能力といわざるを得ない。経験年数ごとの調査をすることでその要因が明らかになると考えられる。学生時代から、様々な機会を設け、リーダーシップを発揮できる学生の育成に努めるとともに、卒業後も成長していけるように就職施設と連携し支援していく必要がある。

また、「多様な能力・特技を持っている」、「IT（情報技術）の知識やスキルを身につけている」の2項目が低かったが、IT（情報技術）に関する能力においては、平成19年厚生労働省から「『医療・健康・介護・福祉分野の情報化ガイドライン』について」が示され（厚生

労働省、2007)、介護・福祉分野においてもIT化が進められていくことが決定している。今後は施設での重要性も増していくと予想され、本学においても引き続き力を入れて行きたいと考える。

平成21年度から新カリキュラムがスタートし、平成25年1月にはいよいよ国家試験が導入される。そして、資格取得時の到達目標として具体的に11項目が示された。養成校としてはこの資格取得時の到達目標が卒業時到達目標ともいえる。個人間のばらつきをできるだけ少なくし、全員がこの目標に到達できるように、学生一人ひとりにあったきめ細かな関わりが必要と考える。

## 2) 卒業生の研究への参加、能力、重要度について

本学科では、教育目標の一つとして「介護福祉の本質を追究し、その向上・発展に貢献できる人材の育成」を掲げている。そのため研究的な態度を養うことが必要と捉え、本学科では2年次にゼミナールを開講している。ゼミナールでは学生が自ら研究テーマを設定し、関連する文献の収集、読解を始めとした自主的な研究活動を行い、研究成果は論文にまとめ、さらに発表会を開催している。

今回の調査においては、こうした教育の成果に対する評価を得るべく、「研究に関する能力」として図4に示す6項目を設定し、それぞれについての卒業生の能力を尋ねた。卒業生の研究能力については、「自己課題、興味を明確に出来る」の評価が最も高く、次いで「検討過程、考察結果を報告書にまとめることができる」「研究成果を分かりやすく発表できる」「自主的に調査研究活動に取り組める」で高い評価を得ることができた。これは在学中に培った研究的態度が介護福祉士としての研究活動に活かされており、特に課題・興味の明確化や研究成果のまとめ・発表において能力が発揮できている卒業生が多いものと読み取れる。

一方、最も評価が低かった項目は「文献を深く読解できる」であった。このことについては、近年の学生に見られる学習方法の特徴が影響しているのではないかと考える。近年の学生は、ゼミナールを含めた学習活動全体において、インターネットでのキーワード検索を多用する傾向にあると考える。こうした方法では、文献を

十分に読み込まずして必要な情報が入手できるため、文献読解能力涵養の妨げとなることが考えられる。読解能力の低さは、研究活動のみならず、チームワークを基本とする介護現場においては種々の記録読解や記録作成、他者とのコミュニケーションにも影響することが危惧される。このことを踏まえ、今後の教育において、自ら書籍や論文を読み込む中から必要な情報を探し出したり、文献の主旨を解釈するといった体験の機会を作るなど、改善策を検討していく必要があると考える。新カリキュラムでは、研究に関する基礎的な知識をつけるよう研究概説を開設した。

研究能力に関する施設側での重要度については、「重視している」との回答が最も多かった項目は「研究成果を分かりやすく発表できる」、次いで「検討過程、考察結果を報告書にまとめることができる」「自己課題、興味を明確にできる」であった。これらの項目については卒業生の研究能力についても比較的高い評価を得ており、施設側の期待と卒業生の研究能力が適合している傾向にあると言える。

しかしながら、研究への参加状況について見ると、卒業生が研究活動に「参加している」が24施設(28.9%)、「参加していない」が47施設(56.6%)であり、研究活動への参加率は3割に満たないことが明らかとなった。

介護福祉士が専門職として成長していくためには研究的活動が重要と考えられる。参加率が低いことについては今後の課題であると考ええる。在学中のゼミナールを通じた研究活動が卒業後の実践に結びつき、研究活動への参加率が向上するよう、今後も研究的態度の育成に向けてゼミナールの内容を充実させていく必要があると考える。

## 3. 卒業生への期待

### 1) 卒業生に今後高めて欲しい知識、技術

最も回答の多かった項目は「認知症高齢者への介護知識・技術」であった。回答施設の8割以上を占める高齢者介護施設では認知症介護についての知識・技術を身につけることは必要不可欠であることがうかがえる。

次に高かった項目の「高齢者・障害者の心理についての知識」や「利用者との関係形成技術」、「コミュニケーション技術」からは、施設長が

利用者との関係作りを重視していることが伺える。

「認知症高齢者への介護知識・技能」については高橋らの研究においても同様に高い傾向であった（高橋ら、2008）。

今後は、認知症高齢者の割合が急増していくことが予測されており（厚生労働省、2008）認知症に対する専門的なケアを実践できる介護職への期待が高いことが伺える。この分野についての学習は新カリキュラムにおいても時間数が増えることとなっており、本学においても力を入れるべき分野のひとつであると考えられる。

## 2) 介護福祉士として必要な資質

必要とされる資質では、「利用者を理解する態度をもっていること」「適切な観察力と判断力があること」「介護の仕事が好きであること」「人間尊重の価値観をもっていること」が上位を占めた。

高橋らの研究においても卒業生に同様の質問を行ったところ、「適切な観察力と判断力があること」、「利用者を理解する態度をもっていること」、「人間尊重の価値観をもっていること」、「介護の仕事が好きであること」が上位を占めた（高橋ら、2008）。今回の施設長を対象とした調査においても、同様の傾向にあることが明らかとなった。これらの資質は、利用者一人ひとりの生活や人間性を尊重し、個に適した介護を展開していく上での基盤となり対人援助職に求められる専門的資質であると考えられ、今後の教育の中で育てていきたいと考える。

## V. 結論

本学科卒業生の就職施設を対象とした調査から以下のことが明らかとなった。

### 1. 就業状況

本研究に協力頂いた県下185施設のうち83施設において、本学科卒業生は84.3%が正規職員として雇用されていた。また、89.7%が介護福祉士や介護職員、介護員として勤務していた。

これまでの採用理由としては、「介護福祉士の資格を取得している」ということを挙げた施設が最も多かった。

### 2. 卒業生評価

#### 1) 卒業生の能力

卒業生を採用しての満足度では、78.3%の施設において満足しているとの回答を得た。卒業生の能力水準においては66.3%の施設が高いと感じていた。

卒業生の能力としては「基礎的知識や読み書きなどの基礎能力を身に付けている」「身だしなみや言葉遣いなど社会常識を身につけている」が高かった。「職場でのリーダーシップを発揮したり、指導力がある」の評価が低かった。

施設での重要度においては「身だしなみや言葉遣いなど社会常識を身につけている」がもっとも高く、「多様な能力・特技を持っている」がもっとも低かった。

施設での重要度と卒業生の身に付けている能力は、ほぼ共通していた。

#### 2) 本学科卒業生の研究能力と施設での重要度

卒業生は28.9%が施設での研究に参加していた。研究に関する卒業生の能力評価においては「自己課題を明確に出来る」能力がもっとも高かった。また、施設において重要とする研究能力は「研究成果を分かりやすく発表できる」能力、ついで「検討過程・考察結果を報告書にまとめることができる」能力が高かった。

### 3. 卒業生への期待

#### 1) 今後高めて欲しい知識、技術

「認知症高齢者への介護知識・技能」が最も高く、ついで「高齢者・障害者の心理についての知識」、「利用者との関係形成技術」が求められていた。

#### 2) 介護福祉士として必要な資質

「利用者を理解する態度をもっていること」が最も高く、ついで「適切な観察力と判断力があること」と「介護の仕事が好きであること」、「人間尊重の価値観をもっていること」が重要視されていた。

### 謝辞

今回の調査にご協力いただいた施設の皆様に深謝いたします。

### 文献

- 1) 秋田大学教育推進総合センター（2008/11/10）：「秋田大学 教育成果の検証に関する調査」2005年9月  
<http://www.gaku.akita-u.ac.jp/kcenter/kensy-you/digest.pdf>
- 2) 秋田県社会福祉協議会（2008/11/10）：「平成

18年度社会福祉施設の人材確保に関する調査」

<http://sabaoth.net/fukushinets/akitakenshakyo/files/kensyu/chosa.pdf> p7

- 3) 藤沢緑子 (2008, 高橋美岐子, 佐藤考司他) : 日本赤十字秋田短期大学介護福祉学科卒業生の就業状況と職業意識 - 卒業生の動向調査から (その2) -, 日本赤十字秋田短期大学紀要No.12, pp73-82
- 4) 福祉人材センター・福祉人材バンク : 学生のための福祉の就職活動ガイドブック, 平成19年8月 p23
- 5) 厚生労働省 (2008/11/10) : 「これからの介護を支える人材について」  
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/07/dl/s0705-6a01.pdf> p10
- 6) 厚生労働省 (2008/11/10) : 「『医療・健康・介護・福祉分野の情報化グランドデザイン』について」  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/03/h0327-3.html>
- 7) 厚生労働省 (2008/11/10) : 「認知症の医療と生活の質を高める緊急プロジェクト」の実施について  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/04/h0422-1.html>
- 8) 永田美奈加 (2008, 佐々木理恵子, 大高恵美他) : 新卒看護師の看護実践能力の実態と傾向 - 本学卒業の新卒者の自己評価と上司による他者評価から -, 日本赤十字秋田短期大学紀要No.12, pp21-30
- 9) 埼玉大学 (2008/11/10) : 「卒業生に関するアンケート集計結果報告書」, 2007年9月  
<http://www.saitama-u-gakusei.jp/kikaku/kigy-ochosa2007.pdf>
- 10) 澁谷正子 (2000, 高橋美岐子, 佐藤沙織) : 本学介護福祉学科卒業生の意識調査、日本赤十字秋田短期大学紀要 No.5, pp39-42
- 11) 高橋美岐子 (2008, 藤沢緑子, 佐藤考司他) : 日本赤十字秋田短期大学介護福祉学科卒業生の在学中の学業への取り組み, 教育・学生生活に対する満足度, および卒後の自己啓発 - 卒業生の動向調査から (その1) -, 日本赤十字秋田短期大学紀要 No.12 pp61-72