

厚生労働科学研究費補助金  
障害者政策総合研究事業

地域共生社会の実現に資する障害福祉人材の確保、養成のための研究

(令和) 3 年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 岩崎 香

(令和) 3 (2022) 年 3 月

目 次

I. 総括研究報告	
地域共生社会の実現に資する障害福祉人材の確保、養成のための研究	----- 1
岩崎 香	
II. 分担研究報告	
1. 障害福祉サービス人材の確保に向けた実態調査： 大学生を対象としたオンライン調査	----- 9
山口 創生 (資料) 大学生を対象としたオンライン調査 調査票	
2. 障害福祉サービス人材の確保に向けた実態調査： 「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的实践者へのインタビュー	----- 33
種田 綾乃 (資料)「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的实践者へのインタビューガイド (資料)「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的实践者へのインタビュー 事前情報シート	
3. 障害福祉サービス人材の確保に向けた実態調査： 他業種からの転職希望者など潜在的な福祉人材の確保に関する研究	----- 50
野澤 和弘 (資料)福祉ではたらく人のために(仮) (資料)企業等からの転職者ガイド(仮)	
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	----- 83

# 厚生労働科学研究費補助金障害者政策総合研究事業

## (総括) 研究報告書

地域共生社会の実現に資する障害福祉人材の確保、養成のための研究  
(21GC1007)

研究代表者 岩崎 香 早稲田大学人間科学学術院 教授

### 研究分担者

野澤和弘 植草学園大学 副学長・教授

山口創生 国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 地域精神保健・法  
制度研究部

種田綾乃 神奈川県立保健福祉大学・保健福祉学部 社会福祉学科・講師

### 研究要旨：

**研究の目的：** 人口減少、少子高齢化という状況にあるわが国において、社会福祉分野での人材育成・確保は喫緊の課題である。児童、高齢、障害という形で3つの領域が並び称されるが、少子高齢化で注目されている児童、高齢領域と比較して、障害領域は我が事としての理解を得ることが難しい。しかし、今や障害者は行政が把握しているだけでも100万人に届く勢いで、障害福祉サービスの予算額はここ10年で2倍以上に増加している。福祉人材といった時に、高齢者の介護人材不足が大きく取り上げられるが、実は、障害福祉人材の不足も深刻である。

近年処遇改善加算などにより、待遇面での改善は進みつつあるが、高齢者への支援と比較すると、年齢層や障害の幅が広く、対象が多様で、当事者主体の柔軟な支援提供が求められる。また、病気や障害によって異なる知識や援助技術が求められる点で、専門性が高いという評価がある反面、より臨機応変な対応を求められることによる負担感を感じる職員も少なくない。また、高齢者と障害者のサービスを比較した時に最も異なるのは障害福祉サービスには、就労系のサービスが位置付けられている点である。多様な就労支援プログラムが展開されている結果として、指導や支援のための職員もまた、多様化している。

そうした障害福祉領域の特性を踏まえ、本研究では、障害福祉人材の確保が困難な理由を明らかにするとともに、確保と定着を目的として以下の調査研究等を実施した。

一つには、大学生を中心とした社会福祉およびその他の対人サービス領域を専攻する大学生を対象として、障害福祉分野を志望する大学生のキャリア志向性などの実態把握することを目的とした調査を実施した。二つ目の調査として、障害福祉領域で働くことを選択するうえでの動機となる「魅力ややりがい」を言語化し、その魅力ややりがいを発信するための効果的な方法を明らかにすることを目的として実施した。三つ目の調査として、他業種から障害福祉領域への転職ニーズに基づいたガイドブック作成に関する調査研究を行うことである。令和2年度の障害者総合福祉推進事業「潜在的福祉人材に関する調査研究」において実施した企業等から障害者福祉の現場へ転職した1000人以上を対象とした調査結果から、一定数の転職ニーズがあることが確認できた。潜在的な転職希望者の福祉業界への転職に向けた準備・再教育のためのカリキュラムやハンドブックの作成を行うことを目的としている。

**研究方法・結果の概要：** 令和3年度の調査研究としては、大学生を対象としたオンライン調査と、「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的实践者へのインタビュー調査を実施した。

オンライン調査については、人材確保が困難な原因について、約500名の大学生を対象とし、オンライン調査会社に委託して実施した。回答者は、オンライン調査会社のパネルに登録し、社会福祉領域の学部・学科、保育領域の学部・学科、看護領域の学部・学科やその他の関連するリハビリテーション領域の学部・学科に所属する、学部2年生あるいは3年生であった。調査の結果、有効回答が得られた472名のうち、約200名が福系学領域の回答者であり、47名が就職・進路先として障害福祉分野を希望していた。志望理由として、「人や社会の役に立ちたいから」「社会的なハンデを持つ方に関心があるから」が支持される傾向にあった。就職・

進路として福祉領域を選択しない理由については、「他によい仕事があるから」「給与等の収入が多くないから」と回答した学生が多く、障害福祉分野を選択する理由と選択しない理由についての輪郭を明らかにすることができた。

「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的実践者へのインタビューについては、一般社団法人 FACE to FUKUSHI が運営するウェブサイト上で告知された福祉就職フェアの出展法人のうち、障害児・者福祉の支援が事業内容として記載され、対象要件を満たす事業所を FACE to FUKUSHI による推薦をもとに選定し、調査協力の同意を得た 18 法人を調査協力機関とした。各機関において、福祉人材確保の取り組みや人材育成等に関わっている代表者を対象とし、インタビュー調査を実施した。その結果、障害福祉の魅力・やりがいの要素として 17 のカテゴリが抽出された。また、人材確保に関する取り組みとしては、ターゲット層に関する要素として 11 カテゴリ、採用のためのチーム・体制づくりに関する要素としては 6 カテゴリ、多様なツールの効果的な活用に関連する要素として 15 カテゴリ、採用活動で大切にしている視点や工夫として 10 カテゴリが抽出された。調査を通じて障害福祉に関する「魅力・やりがい」の要素が整理され、人材確保・人材育成において先駆的な実践を行う法人の具体的な取り組みの実際や、効果的なツールの活用方法、人材確保に関する取り組みにおいて大切にしている視点や要素などが明らかになった。

他業種からの転職希望者など潜在的な福祉人材の確保に関する研究においては、全国社会福祉協議会『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト初任者編』および日本知的障害者福祉協会「知的障害を理解するための基礎講座」を参考にしながら、研修用冊子「企業等からの転職者ガイド（仮）」の素案を作成した。また、いきなり福祉業界に入るとは抵抗がある場合が多いと考えられるため、40代～50代くらいからを対象に福祉業界や福祉の考え方を理解するための冊子を作成・配布し、実際に福祉の仕事を経験してもらう取り組みが必要である。そこで、分担研究者の所属する NPO 法人で活用しているものをもとに、「福祉ではたらく人のために（仮）」の素案を作成した。

**今後の課題：** 令和3年度に実施した大学生を対象としたオンライン調査と「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的実践者へのインタビュー調査は研究内容の関連が深いため、2つの研究班を合同で実施した。社会福祉学領域の学生の中に一定数、障害福祉分野を希望する学生がおり、人や社会の役に立ちたいという気持ちや障害のある人への関心などが動機となっていることが明らかとなった。しかしながら、障害福祉分野を希望しない理由として、給与水準の低さと他の仕事への興味が上回っていることが挙げられていた。次年度は、障害福祉領域の事業者を対象として、離職理由に関する調査を行い、その結果の分析から、効果的な人材確保、人材養成及び職場定着方法を提案する予定である。

また、福祉の「魅力」の言語化及び発信に向けた研究に関しては、初年度に明らかになった調査結果等も踏まえながら、福祉の魅力を伝えるために有効な方法について検討を行う。本研究の研究代表者・分担者・協力者等の大学の学生、教員等の協力を得て、既存のコンテンツ等に対する評価や効果的な発信の方法に関する調査を行うことを予定している。

他業種からの転職希望者など潜在的な福祉人材の確保に関する研究においては、令和2年度の障害者総合福祉推進事業「潜在的福祉人材に関する調査研究」において実施した企業等から障害者福祉の現場へ転職した1000人以上を対象とした調査結果から、一定数の転職ニーズがあることを確認しているが、福祉業界に関する知識が十分に伝わっていない点、また、例えばセカンドキャリアとして企業からの転職を考えた場合、その仕組みや研修が用意されていない点などに課題があるため、今年度着手した転職に向けた準備・再教育のためのカリキュラムやハンドブックづくりに引き続き取り組む。

令和3年度同様、障害福祉領域の特性を踏まえ、障害福祉人材の確保と養成、定着に資する調査研究を実施する予定である。

## 研究協力者

蒲原基道	日本生命保険相互会社
岸田宏司	和洋女子大学
久保田学	特定非営利活動法人支援センターあんしん
羽山慎亮	一般社団法人スローコミュニケーション
樋口幸雄	社会福祉法人京都ライフサポート協会
村木太郎	大正大学地域構想研究所
室津大吾	一般社団法人スローコミュニケーション
吉野智	PwCコンサルティング合同会社
岩上洋一	社会福祉法人じりつ
水野雅之	筑波大学
増田和高	武庫川女子大学
大村美保	筑波大学
坂入竜治	昭和女子大学
青木千帆子	早稲田大学

### A. 研究目的

人口減少、少子高齢化という状況にあるわが国において、近年、社会福祉分野での人材育成・確保は喫緊の課題である。

平成26(2014)年には「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」附帯決議において、「介護・障害福祉従事者の人材確保と処遇改善並びに労働環境の整備に当たっては、早期に検討を進め、財源を確保しつつ、幅広い職種を対象にして実施するよう努めること」とされた。「介護・障害福祉従事者の人材確保のための介護・障害福祉従事者の処遇改善に関する法律」及び同法付帯決議より、処遇改善のための具体的な対策の検討を行い、必要な措置を講じることが明文化された。そして、同年厚生労働省において、福祉人材確保対策検討会が立ち上がり、そのとりまとめにおいて、介護人材、社会福祉士と横並びに障害福祉人材についても取り上げられ、障害福祉人材確保の方向性として、1. 専門性の向上、2. 障害福祉分野への理解促進と多様な人材の参入促進、3. 障害者の福祉・介護分野への参画促進が掲げられたのである<sup>1)</sup>。全国社会福祉協議会においても、継続的に福祉人材の確保・育成・定着への取り組みが行われており、令和3(2021)年にも「地域を支えるための福祉人材確保・育成・定着のための取組方策2021」が公表されている<sup>2)</sup>。

社会福祉の代表的な分類として、児童、高齢、障害という形で3つの領域が並び称されるが、少子高齢化で注目されている児童、高齢領域と比較して、障害領域は我が事としての理解を得ることが難しい。しかし、今や障害者は行政が把握しているだけでも100万人に届く勢いで、障害福祉サービスの予算額はここ10年で2倍以上に増加している。

近年処遇改善加算などにより、待遇面での改善は進みつつあるが、高齢者への支援と比較すると、年齢層や障害の幅が広く、当事者主体の柔軟な支援提供が求

められる点や、病気や障害によって異なる知識や援助技術が求められる点で、負担感を感じる職員も少なくない。また、高齢者と障害者のサービスを比較した時に最も異なるのは障害福祉サービスには、就労系のサービスが位置付けられている点である。多様な就労支援プログラムが展開されている結果として、指導や支援のための職員もまた、多様化している。

そうした障害福祉領域の特性を踏まえつつ、本研究は、障害福祉人材の確保が困難な理由を明らかにするとともに、人材の確保と定着に資することを目的として実施している。特に研究の初年度である令和3(2021)年度には、3つの研究班において、障害福祉サービス人材の確保に向けた実態把握に努めた。

「大学生を対象としたオンライン調査」においては、社会福祉およびその他の対人サービス領域を専攻する大学生を対象として、障害福祉分野を志望する大学生のキャリア志向性などの実態把握することを目的として量的調査を実施した。

「『魅力』の言語化および発信に向けた先駆的実践者へのインタビュー」においては、障害福祉領域で働くことを選択するうえでの動機となる「魅力ややりがい」を言語化し、その魅力ややりがいを発信するための効果的な方法を明らかにすることを目的とした。一般社団法人FACE to FUKUSHIが運営するウェブサイト上で告知された福祉就職フェアの出展法人のうち、対象要件を満たす法人をFACE to FUKUSHIによる推薦をもとに選定し、その法人における取り組みや人材育成等に関わっている代表者を対象とし、インタビュー調査を実施した。

「他業種からの転職希望者など潜在的な福祉人材の確保に関する研究」においては、障害福祉サービスを提供する施設等における人材不足が深刻になっている一方で、改正高齢者雇用安定法により企業にとって70歳までの就業確保が努力義務になったことを踏まえ、他

業種からの転職による福祉人材の確保について研究を行った。具体的には、①障害福祉業界への転職を増やすには何が課題となっており、それを解決するにはどのようなことが求められるか、②高齢社員の就労先として障害福祉業界という選択肢があることを、どのように企業等に伝えればよいか、③中高年層が障害福祉業界を転職先の選択肢とし、入職につなげるためには、どのようなアプローチが必要かということに関して、明らかにすることを目的とした。

## B. 研究方法

### 1. 学生を対象としたオンライン調査

本研究は、大学生を対象としたオンライン調査であり、ジャストリサーチサービス株式会社が調査主体となり、LINEリサーチのプラットフォームを利用して実施した。調査期間は、2021年12月10日から16日であった。

調査対象者は、LINEリサーチの登録パネル中で、社会福祉、看護、総合科学、人間科学、教育学など対人サービスに関する学部・学科あるいはコースなどに所属する大学生であった。潜在的調査対象者に対して、導入基準および除外基準に関するスクリーニング調査を実施した。具体的な導入基準は、①社会福祉領域の学部・学科（以下、福祉学領域）、保育領域の学部・学科（以下、保育学領域）、看護領域の学部・学科（以下、看護学領域）やその他の関連するリハビリテーション領域の学部（以下、リハ学領域）に所属し、②かつ学部2回生あるいは3回生であることであった。20歳未満であること、通信制や夜間のコースに通う大学生であることを除外基準とし、導入基準に合致する者の中で、調査の参加に同意した者が、本研究の回答者である。

アンケートは、先行研究や全国社会福祉協議会の調査、マイナビ、FACE to FUKUSHI の公表資料等を参照しつつ検討を加え、①先行している学問領域に関する質問を含む基本属性、②進学した理由、③国家資格の受験希望、④進路についての考え、希望する就労先や進路先、⑤就職先を選択する際に大切にしている条件、⑥希望する進路の領域とその理由、⑦社会福祉領域を希望する場合に、希望する分野（障害福祉、高齢者福祉、医療福祉など）、⑧障害福祉分野を希望する場合に、その理由や希望する障害種別・支援種別、⑨障害児・者ケアに関わった経験、⑩就職1年目あるいは40歳になったときに希望する年収、⑪前学期の成績や所属学部・学科の入学時の偏差値、⑫キャリアに関する専門尺度が含まれていた。キャリアに関する専門尺度については、Career Action-Vision Test (CAVT) を用いた<sup>3)</sup>。統計解析は、 $\chi^2$ 検定やANOVAなどを適宜用いた。

### 2. 「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的実践者

### へのインタビュー

本調査は、障害福祉の領域にて福祉人材確保や人材育成にかんする「先駆的な実践」を行う機関を対象とした。研究班の検討において、先駆的な実践を①福祉人材確保のための努力・費用投資がされている、②職員に向けた人材育成が行われている③地域における障害福祉の人材育成の中核的存在となっている（国・都道府県・圏域・市町村等の研修を主催・講師等で協力し、地域の福祉サービスの質の向上に貢献している）とし、①～③のすべてを満たし、それらの取り組みが様々な人材の確保や長期的な定着（入職者が安定して確保されている、離職率が低いなど）につながっている法人を研究対象の選定条件とした。選定の手続きとして、一般社団法人 FACE to FUKUSHI が運営するウェブサイト上で告知されたイベント「2023 年新卒向け福祉就職フェア FUKUSHI meets! 2023」の出展法人一覧のウェブサイト上 (<https://fair.f2f.or.jp/company-list/>) に掲載された151法人のうち、障害児・者福祉の支援が事業内容として記載され、前述した対象要件を満たす事業所をFACE to FUKUSHI による推薦により39法人が選定された。これらのうち、本調査への調査協力の同意書を得た18法人が本研究の調査協力機関であった。

調査期間は2022年2月28日～3月12日で、調査協力機関にて福祉人材確保の取り組みや人材育成等に関わっている代表者を対象とし、オンライン（WEB会議システムのZoomを使用）を用いた半構造化インタビュー（個別インタビュー）を実施した。

調査協力者に対し、事前に「事前情報シート」に回答を得、当日は事前情報シートの内の確認を行ったうえで、インタビューガイドをもとにデータを収集した。各対象者に対するインタビューの所要時間は53分～124分（平均94.11分）であった。

### 3. 他業種からの転職希望者など潜在的な福祉人材の確保に関する研究

障害福祉業界への転職を増やすには何が課題となっており、その解決のために、令和2年度障害者総合福祉推進事業「潜在的福祉人材に関する調査」（一般社団法人スローコミュニケーション）で社会福祉法人等および障害福祉業界への転職者を対象とした調査結果を参考にしつつ、社会福祉法人の運営に携わっている者の意見を聴取した。

高齢社員の就労先として障害福祉業界という選択肢があることを、企業にどのように企業等に伝えればよいかという点に関しては、企業での高齢社員の就業確保や退職準備セミナー等の取り組みの現状を理解し、そこで活用できる研修用冊子の作成に着手した。

また、中高年層が障害福祉業界を転職先の選択肢とし、入職につなげるために必要なアプローチとしては、中高年層の退職前後の動向等を各種調査から探りつつ、

障害福祉の仕事をわかりやすく紹介する冊子を作成することとし、実際に仕事を体験した上で入職できるような仕組みや制度づくりの可能性を検討した。

#### (倫理面への配慮)

本調査に関しては、早稲田大学人を対象とする研究に関する倫理審査を受審している (No.2021-312)。

### C. 研究結果

#### 1. 大学生を対象としたオンライン調査

##### (1) 基本属性

潜在的対象者は2,969名であり、そのうち1,836名が回答し、基準に合致した者は502名であった。最終的に、472名が本調査の参加に自発的に同意し、調査票に回答した。各学問領域における回答者数は、福祉学領域208名、保育学領域132名、看護学領域104名、リハビリテーション学領域28名であった。なお、CAVTの回答者は432名であった。

4つの学問領域において回答者の約90%が女性であった。また、2年生と3年生の割合は概ね半数ずつであった。進路領域について、看護学領域、保育学領域では約90%以上が保育や教育を希望し、リハビリテーション学領域でも約80%がリハビリテーション系や看護を希望していた。他方、福祉学領域では、障害福祉分野以外の福祉分野を希望する回答者が約40%、続いて障害福祉分野が約20%であった。なお、回答者全体で、障害福祉分野を就職・進路希望とするものは47名であった。

##### (2) 進学理由と国家試験

進学理由については、「大学で学ぶ内容に対する関心から」「大学で勉強する内容の職業に就きたい」「国家資格を取得したかったから」の3項目について、多くのグループで60-70%以上の支持を得ていた。ただし、一般企業等での就職希望を持つグループでは、「大学で学ぶ内容に対する関心から」(44.7%)「自分の学力に合っていたから」(34.2%)の項目が比較的高く、国家試験受験については、障害福祉(61.7%)、他の福祉(71.4%)、看護(72.7%)、リハ系(85.0%)の回答者が希望する傾向にあった。

##### (3) キャリアと就職先の選択理由

CAVTで測定したキャリア意識について、ANOVAの結果、各グループの得点に有意差はなかった。就職の際に大切にしている条件に関しては、「給与や手当の充実している職場」が、就職・進路として保育を希望するグループ以外で上位に位置した。障害福祉グループの回答者においては、特に「社会的なハンデを持つ方に関心があるから」がその理由として支持される傾向にあった(55.3%)。障害福祉、他の福祉グループ以外の回答者を対象に、就職・進路として福祉領域を選択しない理由を問うた結果、全グループに

おいて、「他によい仕事があるから」「給与等の収入が多くないから」の2項目が理由として多くの支持を集める項目となった。

福祉領域を進路希望する大学生における希望の福祉分野として回答が多かった分野は、児童福祉および地域福祉であった。障害福祉分野を希望分野とした47名のうち、第1希望としていた回答者は36.2%であった。また、希望するサービス種別は、相談支援が最多であった(53.2%)。

##### (4) 障害児・者ケアの経験と実習の経験

未決定グループを除き、40%以上が障害児・者ケアの経験を有していた。障害児・者のケアへの経験に関してグループ間の差はなかった。障害福祉グループの回答者が当該分野に関心を持つきっかけとなったこととして、「資格・国家試験の受験資格に関係する実習」(38.5%)が最も多く、次いで「家族や知人のケア」(26.9%)であった。また、関心を失うきっかけとなった機会については、「あてはまるものはない」が最も多かった(74.3%)。

##### 5. 希望する収入と学業成績等

各グループで1年目の希望年収として最も多かった項目は、「200万円以上～400万円未満」と「400万円以上～600万円未満」であり、有意差はなかった。同様に、40歳の希望収入はグループ間の有意差はなく、「400万円以上～600万円未満」「600万円以上～800万円未満」が回答の多い項目であった。

回答者の前学期の成績については、A以上の評価が約70%以上とする回答者が、障害福祉、他の福祉、保育、看護、教育で多い傾向にあったが、その差に有意差はなかった( $\chi^2=57.988, p=0.051$ )。他方、入学時の偏差値について、グループ間で差があった( $\chi^2=93.5297, p=0.001$ )。看護、教育、一般企業等のグループで、国公立と私立の双方で偏差値55以上の回答者が多い傾向にあった。障害福祉で最も多い項目は私立大学で偏差値50未満が最も多かった(36.2%)。

### 2. 「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的实践者へのインタビュー

#### (1) 事前情報シート

##### 1) 調査協力者の基本属性

調査協力者は、年齢は平均45.6歳(SD±12.9)、男性が72.2%であった。保健医療福祉の支援現場での経験年数は平均9.98年(SD±12.49)、障害福祉分野での勤務年数は平均14.91年(SD±10.84)、現在の職場での勤務年数は平均15.51年(SD±7.05)であった。

立場(複数回答可)としては、理事長が3名(16.7%)、施設長が3名(16.7%)、人事担当者が13名(72.2%)、サービス管理責任者が2名(11.1%)、その他が5名(27.8%)であった。保有している国家資格(複数回答可)としては、

社会福祉士が6名(33.3%)、介護福祉士が5名(27.8%)、保育士(11.1%)であり、精神保健福祉士は0名であった。いずれの国家資格も持っていないと答えた者は6名(33.3%)であった。

## (2) 調査協力法人の状況

調査協力法人の事業数は平均 23.39 事業所 (SD±14.69)、利用者数は平均 555.00 名 (SD±444.08) であった。利用者の主な障害種別(複数回答可)としては、身体障害を対象としている法人は12法人(66.7%)、知的障害が16法人(88.9%)、精神障害が12法人(66.7%)、発達障害が14法人(77.8%)であった。

職員数は平均 387.00 名 (SD±229.54) であり、そのうちの常勤職員数は平均 235.33 名 (SD±152.05) であった。福祉関係の資格保有者別の内訳としては、社会福祉士(常勤)が平均 27.88 名 (SD±23.62)、社会福祉士(非常勤)が平均 2.18 名 (SD±2.57)、精神保健福祉士(常勤)が平均 7.76 (SD±8.18)、精神保健福祉士(非常勤)が平均 0.71 名 (SD±1.36)、介護福祉士(常勤)が平均 56.71 名 (SD±48.92)、介護福祉士(非常勤)が平均 10.77 名 (SD±14.75) であった。

調査協力法人における 2020 年度(2020 年 4 月 1 日～2021 年 3 月 31 日)の1年間の新卒者の入職者数は平均 11.89 名 (SD±7.83) であり、新卒者の入職者のうち福祉関係の資格保有者は平均 6.17 名 (SD±5.80)、中でも介護福祉士の新卒者の入職者の資格保有者の割合としては平均 48.08% (SD±33.48) であった。また、新卒者以外の入職者は平均 31.06 名 (SD±38.19)、新卒者以外の入職者のうち福祉関係の資格保有者は平均 4.78 名 (SD±6.01)、新卒者以外の入職者の資格保有者の割合としては平均 24.16% (SD±26.44) であった。

調査協力法人における 2020 年度の1年間の退職者数は平均 35.22 名 (SD±28.39)、休職者数は平均 11.17 名 (SD±11.81)、復職者数は平均 5.72 名 (SD±6.72) であった。

## (3) 福祉人材確保の取り組みの実施状況

調査協力法人における福祉人材の確保の取り組みとして行っていること(複数回答可)としては、合同説明会への出展が18法人(100%)、ホームページが17法人(94.44%)、就活サイト・アプリの活用が17法人(94.44%)、インターンの実施が16法人(88.89%)、動画コンテンツの作成が13法人(72.22%)であった。

人材確保に関する費用投資の状況としては、平均 37,174,611.11 円 (SD±112,779,155.40) であり、法人の年間総予算のうちの福祉人材確保のための費用の割合は、23.12% (SD±36.00) であった。人事担当の専任職員が「いる」と回答した法人は、11 法人 (61.11%) であり、専任職員のいる法人における人事担当の専任職員数は平均 2.27、名 (SD±1.42) となっている。

## (4) 人材育成(人材定着)の取り組みの状況

職員の人材育成(人材定着)の取り組みとして、18 法人すべての法人において、法人内での研修会・事例検討会・勉強会を行っているとの回答であった。1 年間あたりの開催頻度としては平均 16.23 回 (SD±14.08) であり、年間のべ参加者数は平均 423.94 名 (SD±455.83) であった。なお、外部講師の活用をしている法人は15 法人 (83.33%) であった。スーパービジョンについては、14 法人 (77.77%) の法人にて実施していると回答があった。

## (6) 地域社会の福祉サービスの質の向上のための取り組みの状況

調査協力法人における地域社会の福祉サービスの質の向上のための取り組みとしては、国の事業・研究班への分担・協力は7 法人 (38.9%)、全国的な研修会等の主催・共催は7 法人 (38.9%)、全国的な研修会等の講師としての協力は10 法人 (55.6%)、都道府県の研修会等の主催・共催は8 法人 (44.4%)、都道府県の研修会等の講師として協力は14 法人 (77.7%)、市町村の研修会等の主催・共催は9 法人 (50.0%)、市町村の研修会等の講師として協力は13 法人 (72.2%) であった。

## 2. インタビュー調査

インタビュー調査におけるデータの分析結果から、障害福祉の魅力・やりがいの要素として、【人の人生にどっぷりと関われる】、【使命感・責任感が得られる】、【利用者とともに同じ時間を共有できる】などの17のカテゴリが抽出された。人材確保のターゲット層に関する要素としては、【新卒者を中心とした採用に力を入れる】、【新卒者は長く経験を積み重ねていける】、【新卒者を育てていきたい】などの11カテゴリ、また、採用のためのチーム・体制づくりに関する要素としては、【採用のためのプロジェクトチームを組む】、【若手職員の活用が効果的】、【職員が採用に向けた活動に携わることが人材育成にもつながる】などの6カテゴリが抽出された。さらに、多様なツールの効果的な活用に関連する要素としては、【就活サイト・就職フェアの活用】、【SNSでの発信・つながりづくり】、などの15カテゴリが、加えて、採用活動で大切にしている視点や工夫として、【学生一人一人と個別で寄り添う】、【学生の目線に合わせる】、【直接話をする事で伝わるものがある】などの10カテゴリが抽出された。

## 3. 他業種からの転職希望者など潜在的な福祉人材の確保に関する研究

### (1) 障害福祉業界の課題

令和2年度障害者総合福祉推進事業「潜在的福祉人材に関する調査」(一般社団法人スローコミュニケーション)においては、福祉事業所等を対象としたアンケート



ト調査の中で、転職者を雇用する際に支障となることを尋ねた結果、「賃金が低い」(50.8%)、「福祉について知識やスキルが足りない(研修の機会が少ない)」(49.8%)、「夜間勤務がある」(45.8%)であった。

本研究において社会福祉法人の運営に携わっている研究協力者にヒアリングを実施した結果、「賃金」や「知識・スキル」については配慮し改善を試みているものの、やはり「夜間勤務」は人手を確保する上で課題になっているということであった。また、もう1つ課題として、「福祉の仕事の一般に伝えきれていない」という課題も挙げられた。

## (2) 企業等に対するアプローチ

一般社団法人定年後研究所(2020)「定年後研究所・ニッセイ基礎研究所 共同報告 企業と中高年社員の「新しい関係」構築に向けて 報告書」<sup>3)</sup>では、「所属している企業・団体などで、退職後のセカンドキャリアづくりに向けた研修や支援制度があるか」という質問に対して「ある」と回答したのは40~69歳の現役層で2.5%、60~74歳のリタイア層で8.3%にとどまることが報告されている。

本研究では、全国社会福祉協議会『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト初任者編』<sup>4)</sup>および日本知的障害者福祉協会「知的障害を理解するための基礎講座」<sup>5)</sup>を参考にしながら、研修用冊子「企業等からの転職者ガイド(仮)」の素案を作成した。

## (3) 中高年層に対するアプローチ

内閣府(2019)『令和元年版 子供・若者白書』<sup>6)</sup>によると、「初めてひきこもりの状態になった年齢」は「60歳~64歳」が17.0%を占めて最も多く、「ひきこもりの状態になったきっかけ」として最も多く挙げられたのは「退職したこと」であった。

本研究では、障害福祉業界への転職を、退職後のネットワークづくりの一つにも位置付け、福祉業界の実際を理解してもらうための冊子の作成を試みた。分担研究者の所属するNPO法人で活用しているものをもとにしながら、「福祉ではたらく人のために(仮)」の素案を作成した。

## D. 考察及び結論

### 1. 大学生を対象としたオンライン調査

本分担班は、障害福祉分野を志望する大学生のキャリア志向性などの実態把握することを主たる目的とし、福祉学領域や保育学領域、看護学領域、リハ学領域の大学生を対象としたオンライン調査を実施したが、障害福祉分野を希望する回答者とそうでない回答者の相違点に焦点を当てて考察をする。

障害福祉分野を希望する回答者は、他の進路希望を持つ

回答者同様に、大学で学ぶ内容卒業後の就職先・国家資格の取得希望を持って、大学を決めていた。通学する大学の入学時の偏差値については、看護を志望する回答者にはばらつきがあったのに対して、障害福祉分野を志望する回答者ではばらつきが少なかった。偏差値は一つの指標にすぎないが、多様性が乏しい状況にあると考えられる。

全般的なキャリアに関する態度についてはグループ間の大きな変化は見られなかった。多くのグループで給与や人間関係が就職の際に重要視されていた結果は、対人サービスの資格種別などでキャリア意識が大きくかわらないことを示唆している。また、福祉学領域や保育学領域、看護学領域など各領域を選択した理由は、資格などを活かす、働きがい、人や社会への貢献が回答の多い傾向にあった。障害福祉分野を志望する回答者では、社会的なハンデを持つ方に関心があるからという理由を持つ者が多かった。

回答者の希望する給与水準については、グループ間で差はなかったが、福祉領域以外を就職・進路先とした回答者が、福祉領域を選択しない理由は、他の仕事への魅力と給与水準であり、キャリアプランと収入は福祉人材の確保に重要な要因の一つであると考えられる。

### 2. 「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的实践者へのインタビュー

本調査の協力機関の特徴としては、大規模な法人が多く含まれること、年間の入職者の半数以上が新卒者の採用であり、新卒者のうちの資格保有者は平均5割弱を占めることが確認された。また、年間の入職者数に比べ、退職者・休職者数の平均値は3倍以上であり、長期的に定着できる人材が求められる状況があることが推察される。福祉人材確保のための取り組みとしては、大半の法人がホームページ、就活サイト・アプリの活用を行っており、インターンの実施や動画の作成についても多くの法人にて行われていた。人材確保に関する費用投資の額としては、法人による差が大きく、法人規模の違い等にも大きく影響されているものと推察される。法人における年間の総予算のうち人材確保の費用は平均で2割強であり、多くは人件費や広告費での費用が占めていることも確認された。

さらに、人材育成に関する取り組みとしては、平均して月に1回以上の頻度で法人内での研修会・事例検討会・勉強会等が開催され、8割強の法人で外部講師の活用も行われていた。また、スーパービジョンに関しても平均して月1回程度の頻度でさまざまな形態により行われており、職員が法人外の研修会・学会等への参加しやすい環境となっている法人も大半を占めることが示唆された。

またインタビュー調査の結果からは、調査協力者であった人材確保や人材育成等に関わる代表者が感じている障害福祉の魅力・やりがい言語化された。対利用者の人生に関わるという重みや使命感や責任感、関わりの中で生まれる変化や成長に対する喜び、関わりの中で、自分自身の成

長や変化に出会うということ、多様であるがゆえに柔軟でクリエイティブな発想が求められるという面白さなど、他の領域に比べても多様さ・個別性の大きな現場であるからこそその魅力が多く語られていた。さらに、障害という切り口から社会の問題に向き合えたり、社会を動かし変えていく力ともなれるということなども、現状として、社会的に変えていくべき課題や障壁の大きな領域ではあるからこそ、障害福祉の領域における大きな魅力ややりがいとしても確認された。

### 3. 他業種からの転職希望者など潜在的な福祉人材の確保に関する研究

ヒアリング結果から、福祉業界の働き方として、夜勤に抵抗がある人がいるという現状が明らかになったが、一方で、夜勤を好む職員もいること、特に若い世代でダブルワークをしている人は「時間が有効に使える」等の理由で夜勤に積極的であるケースが見られ、そういった層へのアプローチが有効であることが示唆された。

また、退職後のセカンドキャリアづくりのための研修や支援制度が十分でない現状の中で、本研究で作成を試みている研修用冊子「企業等からの転職者ガイド(仮)」は、企業にとっても、そこに所属する社員にとっても有効なツールとなるものと見られる。今後はこの冊子を完成させ、数社でモデル研修を実施する予定である。

他業種から福祉事業所に転職した者の多数が、福祉業界への転職後に「やりがい」「休暇の取りやすさ・柔軟な働き方ができること」を実感していることを明らかにしている。福祉業界の実態を広く提示し、転職先の選択肢の一つとなれば、定年後の孤独・孤立を防ぐための一助になりうると考えられることから、福祉業界や福祉の考え方を理解するための冊子を作成・配布し、実際に福祉の仕事を体験してもらう取り組みが必要であると考え。本研究で作成している冊子が一助となることが期待される。

#### 《引用文献》

- 1) 厚生労働省福祉人材確保対策検討会,福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめ,2014,<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/torimatome.pdf> (2022年5月22日閲覧)
- 2) 社会福祉法人全国社会福祉協議会 政策委員会,域を

支える福祉人材確保・育成・定着のための取組方策 2021～支える人を支えるために,2021 <file:///C:/Users/kaori/Dropbox/%E7%A4%BE%E4%BC%9A%E7%A6%8F%E7%A5%89%E5%8D%94%E8%AD%B0%E4%BC%9A2021%E4%BA%BA%E6%9D%90.pdf>(2022年5月22日閲覧)

- 3) 一般社団法人定年後研究所「定年後研究所・ニッセイ基礎研究所 共同報告 企業と中高年社員の「新しい関係」構築に向けて 報告書」,2020, [https://www.teinengo-lab.or.jp/wp-content/uploads/2020/12/202012\\_teinengo\\_report.pdf?fbclid=IwAR3zQBM5HSGmXVXpgRHFZVh4Cy6yV3JvxV9dQTCZQ1DM0VRj4Jw55FmYzok](https://www.teinengo-lab.or.jp/wp-content/uploads/2020/12/202012_teinengo_report.pdf?fbclid=IwAR3zQBM5HSGmXVXpgRHFZVh4Cy6yV3JvxV9dQTCZQ1DM0VRj4Jw55FmYzok) (2022年5月22日閲覧)
  - 4) 全国社会福祉協議会『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト初任者編』改訂2版,2021
  - 5) 日本知的障害者福祉協会「知的障害を理解するための基礎講座」テキスト
  - 6) 内閣府,『令和元年版 子供・若者白書』,2019,[https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/r01honpen/pdf\\_index.html](https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/r01honpen/pdf_index.html), (2022年5月22日閲覧)
- 厚生労働省,障害福祉分野におけるしごとの魅力発信,  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougaisahukushi/minaoshi/index\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/minaoshi/index_00006.html) (2022年5月22日閲覧)

E. 健康危険情報  
無

F. 研究発表  
無

#### G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得  
無
2. 実用新案登録  
無
3. その他  
無

## 障害福祉サービス人材の確保に向けた実態調査：

### 大学生を対象としたオンライン調査

研究分担者：山口創生

（国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 地域精神保健・法制度研究部）

研究協力者：青木千帆子（早稲田大学 人間科学学術院）

岩上洋一（社会福祉法人じりつ）

大村美保（筑波大学 筑波大学人間系）

坂入竜治（昭和女子大学 人間社会学部）

種田綾乃（神奈川県立保健福祉大学 保健福祉学部）

増田和高（武庫川女子大学 文学部 心理・社会福祉学科）

水野雅之（東京家政大学 子ども学部）

吉野智（PwC コンサルティング合同会社）

岩崎香（早稲田大学 人間科学学術院）

#### 研究要旨：

障害福祉サービスにおける人材の確保は大きな課題の一つである。本研究は社会福祉およびその他の対人サービス領域の学問を専攻する大学生を対象としたオンライン調査を実施した。主たる目的は、障害福祉分野を志望する大学生のキャリア志向性などについての実態把握することであった。本研究の回答者は、オンライン調査会社のパネルに登録し、社会福祉領域の学部・学科（以下、福祉学領域）、保育領域の学部・学科（以下、保育学領域）、看護領域の学部・学科（以下、看護学領域）やその他の関連するリハビリテーション領域の学部・学科（以下、リハ学領域）に所属する、学部2年生あるいは3年生であった。回答者は、進学理由やキャリアあるいは就職・進路に関する質問などに回答した。回答者を「障害福祉」「他の福祉」「保育」「看護」「リハ系」「教育」「一般企業等」「未決定」の8つの進路グループに分けて、回答を分析した。調査の結果、472名のうち、約200名が福祉学領域の回答者であり、47名が就職・進路先として障害福祉分野を希望していた。福祉学系領域の回答者は、その他の領域と比較し、一般企業等（公務員や自営業を含む）を志望する者が多かった。進学理由については、各グループで程度に差はあるが、「大学で学ぶ内容に対する関心から」「大学で勉強する内容の職業に就きたい」「国家資格を取得したかったから」の3項目をあげる回答者が多かった。キャリア意識にもグループ間の有意差はなかったが、就職先選定の際に大切にする条件について、障害福祉、保育、看護、未決定のグループでは「給与や手当の充実している職場」「職場・職員の雰囲気、人間関係の良い職場」が上位の回答であった。障害福祉分野を希望する回答者においては、「働きがいのある職場」をあげる回答者も多かった。自身の就職・進路領域を選択した具体的な理由については、障害福祉グループを除くと、「資格・技能が活かせるから」「働きがいのある仕事だと思ったから」が上位の

回答であった。また、障害福祉グループでは、「人や社会の役に立ちたいから」「社会的なハンデを持つ方に関心があるから」がその理由として支持される傾向にあった。就職・進路として福祉領域を選択しない理由については、「他によい仕事があるから」「給与等の収入が多くないから」の2項目が理由として多くの支持を集めた。多くの回答者が希望する給与水準は、1年目が200～600万、40歳時が400～800万であり、グループ間で差はなかった。通学する大学の入学時の偏差値については、看護を志望する回答者は偏差値にばらつきがあるのに対して、障害福祉分野を志望する回答者では私立大学の偏差値50未満が3人に1人以上であり、ばらつきも少なかった。調査の結果から、障害福祉分野を志望する回答者、キャリア意識などは他の領域・分野の回答者と大きな違いはないが、人や社会への貢献、社会的なハンデを持つ人に対するケアに関心を持つ傾向があると示唆される。一方で、給与水準の問題で福祉領域を志望しない回答者が多いことや障害福祉分野の人材の多様性の乏しさという課題も現実的な問題として存在すると考えられる。

#### A.研究の背景と目的

近年、障害福祉サービスにおいては、人材の確保が大きな課題となっている。国内には、社会福祉学部や関連学部において、大学生が障害福祉について学ぶ機会がある。一方で、障害福祉分野を進路として考える大学生の実態は明らかになっていない。

社会福祉領域における先行研究を概観すると、いくつかの知見が報告されている。大学入学前の高校生を対象とした神庭らの調査では、回答者は社会福祉学を「社会的弱者支援と社会貢献」そして「人間理解と相談」とイメージする傾向にあるとしている<sup>1)</sup>。大学における社会福祉士養成課程の大学生を対象と調査では、多くの回答者が社会福祉領域の就職を志望しており、定年まで働ける職場を希望していたことを報告している<sup>2)</sup>。同様に、社会福祉系大学の日本人と留学生を対象とした調査では、日本人大学生が社会福祉系大学を選択した理由は、「将来福祉の職につきたいから」であり、就職先の選択の際に大切にすることは、「人のためになる仕事がしたい」であった<sup>3)</sup>。また、青森県の5つの社会福祉系大学等において、看護、リハビリテーション、栄養、保育、社会福祉に関する学部・学科の学生を対象とした調査では、キャリアや就職先選択に関して、大学生が「やりたい仕事ができる」

「新人教育体制が充実している」「資格が活かせる」を重要視していることが報告されている<sup>4)</sup>。先行研究を要約すると、社会福祉領系大学を選択する大学生は、社会貢献などを意識しており、卒業後も社会福祉領域の仕事に関心があるといえるかもしれない。

社会福祉領域における大学生のキャリアに関する国内の先行研究には、少なくとも3つの課題があると考えられる。第1に、先行研究の多くは、限定された地域や教育機関の大学生を対象としている。第2に、進路は社会福祉領域全般としており、障害福祉分野に限定した調査は実施されていない。第3に、看護や保育など関連領域との比較分析を実施した報告がない。これらの課題から、障害福祉分野を進路として考える大学生のキャリア志向や選択理由などは明らかになっていないと考えられる。そこで、本研究は社会福祉およびその他の対人サービス領域を専攻する大学生を対象として、障害福祉分野を志望する大学生のキャリア志向性などの実態把握することを目的とするオンライン調査を実施した。大学生の就職に関する意識の実態を検証する本研究の知見は、障害福祉分野の人材確保などの基礎情報となる予想される。

#### B.方法

## 1. 基本デザイン

本研究は、大学生を対象とした横断デザインのオンライン調査であった。本調査はジャーナリストサーチサービス株式会社が調査主体となり、LINE リサーチのプラットフォームを利用した。調査期間は、2021年12月10日から16日であった。

## 2. 回答者

潜在的な調査対象者は、LINE リサーチのプラットフォームの登録パネル中で、社会福祉、看護、総合科学、人間科学、教育学など対人サービスに関する学部・学科あるいはコースなどに所属する大学生であった。潜在的調査対象者に対して、導入基準および除外基準に関するスクリーニング調査を実施した。具体的な導入基準は、①社会福祉領域の学部・学科（以下、福祉学領域）、保育領域の学部・学科（以下、保育学領域）、看護領域の学部・学科（以下、看護学領域）やその他の関連するリハビリテーション領域の学部（以下、リハ学領域）に所属し、②かつ学部2回生あるいは3回生であることであった。除外基準は20歳未満であること、通信制や夜間のコースに通う大学生であることであった。導入基準に合致する者の中で、調査の参加に同意した者が、本研究の回答者となった。

## 3. 倫理的配慮

オンライン調査サイトのトップ画面において、調査の概要や目的、個人情報の保護などについて説明した。その後、自発的に参加に同意した者だけが調査に参加し、各項目に回答した。本研究は、早稲田大学倫理委員会において、調査実施の承認を得ている(No.2021-312)。

## 4. 調査項目

アンケートは、包括的な内容で構成された。具体的には、①先行している学問領域に関する

質問を含む基本属性、②進学した理由、③国家資格の受験希望、④進路についての考え、希望する就労先や進路先、⑤就職先を選択する際に大切にしている条件、⑥希望する進路の領域とその理由、⑦社会福祉領域を希望する場合に、希望する分野（障害福祉、高齢者福祉、医療福祉など）、⑧障害福分野を希望する場合に、その理由や希望する障害種別・支援種別、⑨障害児・者ケアに関わった経験、⑩就職1年目あるいは40歳になったときに希望する年収、⑪前学期の成績や所属学部・学科の入学時の偏差値、⑫キャリアに関する専門尺度が含まれていた。

②進学した理由については、先行研究を参考にしながら<sup>3)</sup>、研究班内で項目を決定した。④進路についての考え、希望する就労先や進路先については、マイナビの大学生意識調査<sup>5)</sup>およびFACE to FUKUSHIの就活動向レポート<sup>6)</sup>を参考に項目を決定した。⑥⑦⑧進路の領域・分野とその理由については、全国社会福祉協議会が実施した介護人材の調査の際に用いられた項目を使用した<sup>7)</sup>。⑫キャリアに関する専門尺度については、Career Action-Vision Test (CAVT) を用いた<sup>8)</sup>。その他の項目については、研究班内での議論によって作成された。また、成績や偏差値などの質問をはじめ、回答者によって答えにくいと予想される項目については、「わからない」「回答したくない」「あてはまるものはない」などの選択肢を設けた。各項目の詳細については、結果で確認されたい。

## 5. 統計解析

基本属性については、導入基準に記した4つの学問領域別に算出した。その他の結果については、「障害福祉」「他の福祉」「保育」「看護」「リハ系」「教育」「一般企業等」「未決定」の8つの進路グループに分けて、クロス集計を実施した。なお、「一般企業等」には公務員や自営業を志望する者も含んだ。統計解析は、

$\chi^2$ 検定やANOVAなどを適宜用いた。

## C.結果

### 1. 回答者組み入れフローと基本属性

図1は回答者調査の結果、潜在の対象者は2,969名であり、そのうち1,836名が回答し、基準に合致した者は502名であった。最終的に、472名が本調査の参加に自発的に同意し、調査票に回答した。各学問領域における回答者数は、福祉学領域208名、保育学領域132名、看護学領域104名、リハビリテーション学領域28名であった。なお、CAVTの回答者は432名であった。

4つの学問領域において回答者の約90%が女性であった。また、2年生と3年生の割合は概ね半数ずつであった(表1)。進路領域について、看護学領域では90%以上が就職あるいは進路先として看護を希望しており、保育学領域では約90%以上が保育や教育を希望していた。また、リハビリテーション学領域でも約80%がリハビリテーション系や看護を希望していた。他方、福祉学領域では、障害福祉分野以外の福祉分野を希望する回答者が約40%、続いて障害福祉分野が約20%であり、大学で先行する学問分野に進みたいと考えるものが少ない傾向にあった(表2)。なお、回答者全体で、障害福祉分野を就職・進路希望とするものは47名であった。

### 2. 進学理由と国家試験

進学理由については、各グループで程度に差はあるが、「大学で学ぶ内容に対する関心から」「大学で勉強する内容の職業に就きたい」「国家資格を取得したかったから」の3項目について、多くのグループで60-70%以上の支持を得ていた。ただし、一般企業等での就職希望を持つグループでは、「大学で学ぶ内容に対する関心から」(44.7%)「自分の学力に合っていたから」(34.2%)の項目が比較的高い割合にあった(表3)。国家試験受験については、

障害福祉(61.7%)、他の福祉(71.4%)、看護(72.7%)、リハ系(85.0%)の回答者が希望する傾向にあった(表4)。

### 3. キャリアと就職先の選択理由

表5はCAVTで測定したキャリア意識の結果を示している。ANOVAの結果、各グループの得点に有意差はなかった。就職の際に大切にする条件に関しては、「給与や手当の充実している職場」が、就職・進路として保育を希望するグループ以外で上位に位置した。また、「職場・職員の雰囲気、人間関係の良い職場」についても、障害福祉、保育、看護、未決定のグループで選択する回答者が多かった。障害福祉グループの回答者においては、「働きがいのある職場」を選択する回答者も多かった(66.0%)(表6)。

表6は、就職・進路として障害福祉、他の福祉、保育、看護、リハ系グループの回答者における、各領域を選択した具体的な理由を示している。障害福祉グループを除くと、「資格・技能が活かせるから」「働きがいのある仕事だと思ったから」を選択する回答者が多かった。また、障害福祉、他の福祉、看護グループでは、「人や社会の役に立ちたいから」の項目が選択されることが多かった。障害福祉グループでは、特に「社会的なハンデを持つ方に関心があるから」がその理由として支持される傾向にあった(55.3%)。表7は、障害福祉、他の福祉グループ以外の回答者を対象に、就職・進路として福祉領域を選択しない理由を問うた結果を示している。全グループにおいて、「他によい仕事があるから」「給与等の収入が多くないから」の2項目が理由として多くの支持を集める項目となった。

福祉領域を進路希望する大学生における希望の福祉分野として回答が多かった分野は、児童福祉および地域福祉であった。障害福祉分野を希望分野とした47名のうち、第1希望としていた回答者は36.2%であった。また、

希望するサービス種別は、相談支援が最多であった(53.2%)。

#### 4. 障害児・者ケアの経験と実習の経験

未決定グループを除き、40%以上が障害児・者ケアの経験を有していた。障害児・者のケアに関与したことがある具体的なセッティングは実習が多い傾向にあり、グループ間の差はなかった。他方、「アルバイトやサークル・ボランティア」では、他の福祉、保育、教育のグループで50%以上となっており、有意差があった( $\chi^2=18.641, p=0.009$ )。また、「家族や知人のケア」については、障害福祉(34.6%)、リハ系(45.5%)、未決定(50.0%)のグループで比較的多い傾向にあり、有意差があった( $\chi^2=15.521, p=0.030$ )。なお、障害福祉グループの回答者が当該分野に関心を持つきっかけとなったこととして、「資格・国家試験の受験資格に係る実習」(38.5%)が最も多く、次いで「家族や知人のケア」(26.9%)であった。また、関心を失うきっかけとなった機会については、「あてはまるものはない」が最も多かった(74.3%) (表10)。

#### 5. 希望する収入と学業成績等

各グループで1年目の希望年収として最も多かった項目は、「200万円以上～400万円未満」と「400万円以上～600万円未満」であり、有意差はなかった( $\chi^2=40.782, p=0.231$ )。同様に、40歳時の希望収入はグループ間の有意差はなく( $\chi^2=27.432, p=0.815$ )、「400万円以上～600万円未満」「600万円以上～800万円未満」が回答の多い項目であった(表11)。

表12は、回答者の前学期の成績および入学時の学部・学科の偏差値を示している。成績については、A以上の評価が約70%以上とする回答者が、障害福祉、他の福祉、保育、看護、教育で多い傾向にあったが、その差に有意差はなかった( $\chi^2=57.988, p=0.051$ )。他方、入学時の偏差値について、グループ間で差があ

った( $\chi^2=93.5297, p=0.001$ )。看護、教育、一般企業等のグループで、国公立と私立の双方で偏差値55以上の回答者が多い傾向にあった。特に、看護グループについては、20%を超える項目がなく、回答者は様々な偏差値の機関で教育を受けていた。一方で、その他の回答者では、「私立:50-54」「私立:50未満」の項目が多く、特に障害福祉で最も多い項目は「私立:50未満」が最も多かった(36.2%)。

#### D. 考察

本分担任は、障害福祉分野を志望する大学生のキャリア志向性などの実態把握することを主たる目的とし、福祉学領域や保育学領域、看護学領域、リハ学領域の大学生を対象としたオンライン調査を実施した。調査の結果、472名のうち、約200名が福祉学領域であり、47名が就職・進路先として障害福祉分野を希望していた。特に、福祉学系領域の回答者は、その他の領域と比較し、一般企業等(公務員や自営業を含む)を志望する者が多く、進路の多様性と専門領域・分野の魅力性の欠如の両側面を推測できる結果となった。本稿では、障害福祉分野を希望する回答者とそうでない回答者の相違点に焦点を当てて考察をする。

障害福祉分野を希望する回答者は、他の進路希望を持つ回答者同様に、大学で学ぶ内容卒業後の就職先・国家資格の取得希望を持って、大学を決めていた。同様の知見は、先行研究でも報告されている<sup>3)</sup>よって、これらは、国家資格を有する対人サービスの専門職育成の大学に通う学生に共通する大学選択の理由といえるかもしれない。一方で、通学する大学の入学時の偏差値については、看護を志望する回答者にはばらつきがあったのに対して、障害福祉分野を志望する回答者では私立大学の偏差値50以下が3人に1人以上であり、ばらつきも少なかった。偏差値は一つの指標にすぎず、その高さと支援の質との直接的な

関連は不明であるが、大学からの人材という面では多様性が乏しい状況にあると考えられる。なお、現在の学業成績については、グループ間に大きな差はないことも留意されたい。

全般的なキャリアに関する態度についてはグループ間の大きな変化は見られなかった。特に、CAVT の得点にグループ間の有意差がないことや、多くのグループで給与や人間関係が就職の際に重要視されていた結果は、対人サービスの資格種別などでキャリア意識が大きくかわらないことを示唆している。また、福祉学領域や保育学領域、看護学領域など各領域を選択した理由は、資格などを活かす、働きがい、人や社会への貢献が回答の多い傾向にあった。特に資格等をいかすという文脈は他の研究でも報告されており<sup>3,4)</sup>、国家資格を有する専門職養成の大学に通う学生には共通しているものと考えられる。障害福祉分野を志望する回答者では、社会的なハンデを持つ方に関心があるからという理由を持つ者が多かった。障害福祉分野は、身体あるいは精神的に何らかの困難を長期的に抱えている方が支援対象であり、回答者がこれらの理由を持つことは不思議ではないと考えられる。なお、実習を含めた障害者・児ケアの経験と実習の経験がある人の割合について、障害福祉分野を志望する回答者で必ずしも高くはなかった。よって、ケア経験が志望理由には強く関連するわけではないと想定される。

回答者の希望する給与水準については、現実と照らし合わせた考察が可能である。多くの回答者が希望する給与水準は、1年目が200～600万、40歳時が400～800万であり、グループ間で差はなかった。障害福祉サービス事業所の平均月額給与は約30万円（≒年収400万弱）である<sup>9)</sup>。この結果は年齢を反映していないが、日本の給与形態は年功序列であり、40歳時の給与が平均を下回ることもあ

っても、大きく上回るとは考えづらい。また、地方の平均給与はさらに低いことも予想される。すなわち、障害福祉分野においては、希望する給与水準と現実の間には差があると示唆される。実際、福祉領域以外を就職・進路先とした回答者が、福祉領域を選択しない理由は、他の仕事への魅力と給与水準であり、敬遠される理由は明確であった。これらの希望と事実を考慮すると、キャリアプランと収入は福祉人材の確保に重要な要因の一つであると考えられる。

#### E.健康危険情報

なし

#### F.研究発表

##### 1.論文発表

なし

##### 2.学会発表

なし

#### G. 知的財産権の出願・登録状況

##### 1.特許取得

なし

##### 2.実用新案登録

なし

##### 3.その他

なし

#### 文献

1) 神庭直子, 河合美子, 松田チャップマン与 理子, et al: 心理学・社会福祉学への期待と心理職・福祉職のイメージの構造: 高校生とその保護者を対象とした検討. 桜美林大学研究紀要総合人間科学研究;1-16, 2021.

2) 山田宗寛: 福祉専門職におけるキャリアプランとライフプランのイメージに関する一考察: 佛教大学生に対するアンケートから. 福祉教育開発センター紀要;109-



- 119, 2014.
- 3) 黒木利作: 日本人学生と中国人学生の就職に対する意識の相違 -福祉系大学生への就職意識調査をもとに. 近畿医療福祉大学紀要, 12:141-146, 2011.
  - 4) 鄭佳紅, 小玉有子, 前田美樹, et al: 地方の医療福祉関連大学で学ぶ学生のキャリア・生活指向と就職先選択の関係: 一青森県調査一. 日本ヒューマンケア科学会誌, 11:28-36, 2018.
  - 5) マイナビ: 2020年卒マイナビ大学生就職意識調査. 東京: マイナビ, 2021.
  - 6) FACE to FUKUSHI: 福祉を志す21卒就活生の就活動向レポート: 福祉の就職フェア「FUKUSHI meets!」参加者動向と就活ニーズについて. 大阪: FACE to FUKUSHI, 2021.
  - 7) 全国社会福祉協議会 政策委員会: 地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取組方策: 改訂版. 東京: 全国社会福祉協議会, 2019.
  - 8) 下村英雄, 八幡成美, 梅崎修: 大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストの開発. キャリアデザイン研究, 5:127-139, 2009.
  - 9) 厚生労働省: 令和2年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査. 東京: 厚生労働省, 2021.

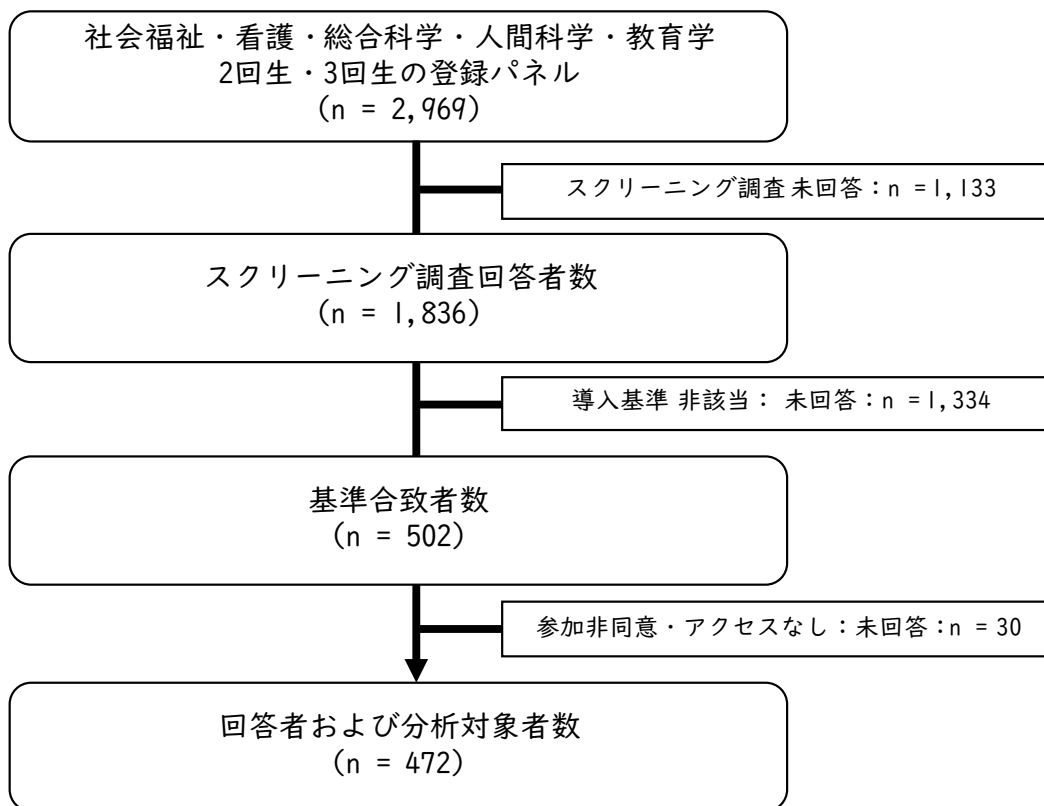


図1 回答者組み入れの流れ

## 1 回答者の属性

	福祉学領域 (n = 208)		保育学領域 (n = 132)		看護学領域 (n = 104)		リハ学領域 (n = 28)		全体 (n = 472)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>性別</b>										
男性	29	(13.9)	10	(7.6)	4	(3.9)	5	(17.9)	48	(10.2)
女性	179	(86.1)	122	(92.4)	100	(96.2)	23	(82.1)	424	(89.8)
<b>年齢</b>										
平均 (SD)	20.5	(0.6)	20.4	(0.5)	20.5	(0.8)	20.8	(1.0)	20	(0.7)
<b>学年</b>										
大学2年生	104	(50.0)	67	(50.8)	44	(42.3)	15	(53.6)	230	(48.7)
大学3年生	104	(50.0)	65	(49.2)	60	(57.7)	13	(46.4)	242	(51.3)
<b>地域</b>										
北海道地方	8	(3.9)	5	(3.8)	4	(3.9)	1	(3.6)	18	(3.8)
東北地方	17	(8.2)	4	(3.0)	10	(9.6)	3	(10.7)	34	(7.2)
関東地方	69	(33.2)	45	(34.1)	35	(33.7)	13	(46.4)	162	(34.3)
中部地方	37	(17.8)	19	(14.4)	21	(20.2)	5	(17.9)	82	(17.4)
近畿地方	42	(20.2)	35	(26.5)	19	(18.3)	5	(17.9)	101	(21.4)
中国地方	11	(5.3)	15	(11.4)	5	(4.8)	1	(3.6)	32	(6.8)
四国地方	6	(2.9)	3	(2.3)	3	(2.9)	0	(0.0)	12	(2.5)
九州・沖縄地方	18	(8.7)	6	(4.6)	7	(6.7)	0	(0.0)	31	(6.6)

表2 回答者の希望する就職・進路先

	福祉学領域 (n = 208)		保育学領域 (n = 132)		看護学領域 (n = 104)		リハ学領域 (n = 28)		Test	
	n	%	n	%	n	%	n	%	stats	P
障害福祉	45	(21.6)	2	(1.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	994.665	<0.001
他の福祉	83	(39.9)	1	(0.8)	0	(0.0)	0	(0.0)		
保育	1	(0.5)	76	(57.6)	0	(0.0)	0	(0.0)		
看護	0	(0.0)	1	(0.8)	95	(91.4)	3	(10.7)		
リハ系	1	(0.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	19	(67.9)		
教育	32	(15.4)	40	(30.3)	5	(4.8)	0	(0.0)		
一般企業等	25	(12.0)	7	(5.3)	3	(2.9)	3	(10.7)		
未決定	21	(10.1)	5	(3.8)	1	(1.0)	3	(10.7)		

表3 希望進路別の進学理由の比較

(複数選択可)	障害福祉 (n = 47)		他の福祉 (n = 84)		保育 (n = 77)		看護 (n = 99)		リハ系 (n = 20)		教育 (n = 77)		一般企業等 (n = 38)		未決定 (n = 30)		Test	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	stats	P
大学で学ぶ内容に対する関心から	41	(87.2)	71	(84.5)	55	(71.4)	58	(58.6)	17	(85.0)	59	(76.6)	17	(44.7)	21	(70.0)	37.206	<0.001
大学で勉強する内容の職業に就きたい	35	(74.5)	61	(72.6)	61	(79.2)	67	(67.7)	17	(85.0)	57	(74.0)	10	(26.3)	16	(53.3)	43.823	<0.001
国家資格を取得したかったから	30	(63.8)	63	(75.0)	25	(32.5)	70	(70.7)	13	(65.0)	28	(36.4)	7	(18.4)	13	(43.3)	73.051	<0.001
就職率が高いから	8	(17.0)	15	(17.9)	21	(27.3)	24	(24.2)	8	(40.0)	14	(18.2)	5	(13.2)	5	(16.7)	9.798	0.200
自分の学力に合っていたから	14	(29.8)	20	(23.8)	22	(28.6)	26	(26.3)	6	(30.0)	30	(39.0)	13	(34.2)	10	(33.3)	5.701	0.575
学校推薦があったから	7	(14.9)	16	(19.1)	13	(16.9)	7	(7.1)	3	(15.0)	9	(11.7)	4	(10.5)	2	(6.7)	8.467	0.293
大学の評判が良かったから	6	(12.8)	11	(13.1)	16	(20.8)	10	(10.1)	1	(5.0)	12	(15.6)	5	(13.2)	2	(6.7)	7.294	0.399
知名度が高い大学だから	5	(10.6)	12	(14.3)	9	(11.7)	10	(10.1)	2	(10.0)	5	(6.5)	7	(18.4)	2	(6.7)	5.375	0.614
キャンパスライフを楽しみたいから	5	(10.6)	7	(8.3)	11	(14.3)	6	(6.1)	1	(5.0)	9	(11.7)	4	(10.5)	2	(6.7)	4.828	0.681
課題活動を楽しみたいから	6	(12.8)	2	(2.4)	4	(5.2)	4	(4.0)	3	(15.0)	3	(3.9)	7	(18.4)	1	(3.3)	19.588	0.007
家に近いから	6	(12.8)	11	(13.1)	10	(13.0)	12	(12.1)	5	(25.0)	12	(15.6)	4	(10.5)	6	(20.0)	3.925	0.788
親に薦められたから	4	(8.5)	15	(17.9)	10	(13.0)	18	(18.2)	3	(15.0)	10	(13.0)	6	(15.8)	6	(20.0)	3.894	0.792
高校の先生に薦められたから	3	(6.4)	9	(10.7)	9	(11.7)	11	(11.1)	1	(5.0)	14	(18.2)	4	(10.5)	1	(3.3)	7.661	0.363
友人に薦められたから	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(1.3)	3	(3.0)	0	(0.0)	1	(1.3)	0	(0.0)	2	(6.7)	10.020	0.187
その他の知人に薦められたから	1	(2.1)	0	(0.0)	3	(3.9)	2	(2.0)	1	(5.0)	1	(1.3)	0	(0.0)	2	(6.7)	7.861	0.345
あてはまるものはない	0	(0.0)	1	(1.2)	2	(2.6)	1	(1.0)	0	(0.0)	1	(1.3)	3	(7.9)	0	(0.0)	11.295	0.126

表 4 希望進路別の国会資格に関する回答の比較

	障害福祉 (n = 47)		他の福祉 (n = 84)		保育 (n = 77)		看護 (n = 99)		リハ系 (n = 20)		教育 (n = 77)		一般企業等 (n = 38)		未決定 (n = 30)		Test stats	P
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
<b>国家試験受験希望</b>																		
希望していない	15	(31.9)	21	(25.0)	26	(33.8)	26	(26.3)	1	(5.0)	24	(31.2)	16	(42.1)	7	(23.3)	43.380	<0.001
希望している	29	(61.7)	60	(71.4)	37	(48.1)	72	(72.7)	17	(85.0)	47	(61.0)	17	(44.7)	16	(53.3)		
まだ決めていない・わからない	3	(6.4)	3	(3.6)	14	(18.2)	1	(1.0)	2	(10.0)	6	(7.8)	5	(13.2)	7	(23.3)		
<b>希望国家資格（複数選択可）</b>																		
社会福祉士	26	(89.7)	55	(91.7)	2	(5.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	5	(10.6)	10	(58.8)	5	(31.3)	201.761	<0.001
精神保健福祉士	10	(34.5)	14	(23.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(11.8)	2	(12.5)	52.879	<0.001
介護福祉士	2	(6.9)	7	(11.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	22.991	0.002
保育士	4	(13.8)	7	(11.7)	34	(91.9)	0	(0.0)	0	(0.0)	10	(21.3)	1	(5.9)	1	(6.3)	152.977	<0.001
看護師（保健師、助産師を含む）	1	(3.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	69	(95.8)	1	(5.9)	3	(6.4)	2	(11.8)	1	(6.3)	241.640	<0.001
公認心理師	2	(6.9)	2	(3.3)	1	(2.7)	1	(1.4)	0	(0.0)	1	(2.1)	1	(5.9)	3	(18.8)	13.314	0.065
幼稚園教諭	2	(6.9)	1	(1.7)	32	(86.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	11	(23.4)	2	(11.8)	2	(12.5)	159.241	<0.001
教師（特別支援学校教師を含む）	1	(3.5)	0	(0.0)	7	(18.9)	0	(0.0)	0	(0.0)	40	(85.1)	2	(11.8)	4	(25.0)	178.891	<0.001
作業療法士	1	(3.5)	1	(1.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	5	(29.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(6.3)	51.824	<0.001
理学療法士	1	(3.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(1.4)	10	(58.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	139.470	<0.001
言語聴覚士	1	(3.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(5.9)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	11.843	0.106
上記以外の国家資格	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(2.8)	1	(5.9)	0	(0.0)	2	(11.8)	2	(12.5)	18.716	0.009

表 5 希望進路別のキャリア意識の比較

	障害福祉 (n = 40)		他の福祉 (n = 77)		保育 (n = 70)		看護 (n = 93)		リハ系 (n = 20)		教育 (n = 68)		一般企業等 (n = 36)		未決定 (n = 28)		Test stats	P
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
アクション	18.3	(4.0)	18.4	(4.8)	19.0	(4.5)	18.8	(4.2)	17.4	(3.5)	18.4	(4.6)	20.3	(3.7)	20.7	(4.5)	1.880	0.071
ビジョン	20.4	(4.5)	19.7	(6.0)	19.7	(5.2)	19.9	(5.5)	18.4	(4.8)	20.0	(5.3)	20.5	(4.4)	20.9	(5.4)	0.510	0.827

表 6 希望進路別の就職の際に大切にしている条件に関する比較

複数選択可	障害福祉		他の福祉		保育		看護		リハ系		教育		一般企業等		未決定		Test	
	(n = 47)		(n = 84)		(n = 77)		(n = 99)		(n = 20)		(n = 77)		(n = 38)		(n = 30)		stats	P
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
法人の理念・ビジョンが共感できる職場	12	(25.5)	16	(19.1)	13	(16.9)	7	(7.1)	3	(15.0)	7	(9.1)	5	(13.2)	1	(3.3)	16.218	0.023
自分のやりたい仕事（職種）ができる職場	25	(53.2)	51	(60.7)	48	(62.3)	48	(48.5)	8	(40.0)	49	(63.6)	20	(52.6)	12	(40.0)	11.493	0.119
関心のある事業内容の職場	23	(48.9)	33	(39.3)	18	(23.4)	24	(24.2)	5	(25.0)	22	(28.6)	12	(31.6)	11	(36.7)	14.855	0.038
自分の能力・専門を活かせる職場	22	(46.8)	39	(46.4)	32	(41.6)	39	(39.4)	10	(50.0)	37	(48.1)	13	(34.2)	10	(33.3)	4.812	0.683
専門性の高さ・支援へのこだわりを感じる職場	15	(31.9)	31	(36.9)	18	(23.4)	21	(21.2)	6	(30.0)	20	(26.0)	5	(13.2)	5	(16.7)	12.364	0.089
働きがいのある職場	31	(66.0)	50	(59.5)	39	(50.7)	50	(50.5)	7	(35.0)	40	(52.0)	19	(50.0)	14	(46.7)	8.276	0.309
志望業種の職場	12	(25.5)	23	(27.4)	17	(22.1)	20	(20.2)	3	(15.0)	17	(22.1)	11	(29.0)	8	(26.7)	3.181	0.868
新しいことに積極的に取り組んでいる職場	11	(23.4)	11	(13.1)	8	(10.4)	12	(12.1)	2	(10.0)	15	(19.5)	4	(10.5)	3	(10.0)	7.607	0.369
給与や手当の充実している職場	31	(66.0)	59	(70.2)	48	(62.3)	62	(62.6)	11	(55.0)	44	(57.1)	26	(68.4)	24	(80.0)	7.580	0.371
通勤制度、住宅など福利厚生の良い職場	26	(55.3)	44	(52.4)	27	(35.1)	39	(39.4)	9	(45.0)	26	(33.8)	20	(52.6)	16	(53.3)	13.682	0.057
休日、休暇の多い職場・とりやすい職場	30	(63.8)	53	(63.1)	50	(64.9)	50	(50.5)	12	(60.0)	39	(50.7)	22	(57.9)	21	(70.0)	8.819	0.266
立地、通いやすい職場	20	(42.6)	41	(48.8)	39	(50.7)	50	(50.5)	8	(40.0)	25	(32.5)	18	(47.4)	15	(50.0)	8.155	0.319
転勤のない職場	12	(25.5)	18	(21.4)	6	(7.8)	10	(10.1)	1	(5.0)	11	(14.3)	10	(26.3)	5	(16.7)	16.787	0.019
海外で活躍できそうな職場	0	(0.0)	1	(1.2)	1	(1.3)	3	(3.0)	0	(0.0)	1	(1.3)	1	(2.6)	2	(6.7)	6.246	0.511
いろいろな職種を経験できる職場	5	(10.6)	11	(13.1)	5	(6.5)	11	(11.1)	2	(10.0)	5	(6.5)	4	(10.5)	4	(13.3)	3.550	0.830
大学・男女差別のない職場	21	(44.7)	37	(44.1)	28	(36.4)	22	(22.2)	11	(55.0)	33	(42.9)	11	(29.0)	11	(36.7)	17.262	0.016
若手が活躍できる職場	8	(17.0)	12	(14.3)	16	(20.8)	15	(15.2)	4	(20.0)	14	(18.2)	2	(5.3)	6	(20.0)	5.586	0.589
事業が多様、多角化している職場	6	(12.8)	9	(10.7)	4	(5.2)	7	(7.1)	3	(15.0)	2	(2.6)	1	(2.6)	2	(6.7)	9.656	0.209
これから伸びそうな職場	4	(8.5)	6	(7.1)	1	(1.3)	5	(5.1)	0	(0.0)	8	(10.4)	2	(5.3)	6	(20.0)	15.846	0.027
親しみのある職場	24	(51.1)	36	(42.9)	39	(50.7)	28	(28.3)	7	(35.0)	26	(33.8)	14	(36.8)	15	(50.0)	14.842	0.038
社風が良い職場	21	(44.7)	32	(38.1)	30	(39.0)	26	(26.3)	5	(25.0)	19	(24.7)	18	(47.4)	15	(50.0)	16.111	0.024
職場・職員の雰囲気、人間関係の良い職場	33	(70.2)	50	(59.5)	51	(66.2)	62	(62.6)	12	(60.0)	35	(45.5)	22	(57.9)	22	(73.3)	12.623	0.082
人事担当者の人柄が良い職場	7	(14.9)	20	(23.8)	13	(16.9)	14	(14.1)	4	(20.0)	11	(14.3)	9	(23.7)	7	(23.3)	5.474	0.602
安定している職場	28	(59.6)	51	(60.7)	41	(53.3)	44	(44.4)	12	(60.0)	40	(52.0)	23	(60.5)	18	(60.0)	7.249	0.403
一生続けられる職場	10	(21.3)	21	(25.0)	19	(24.7)	11	(11.1)	3	(15.0)	20	(26.0)	10	(26.3)	7	(23.3)	9.427	0.223
研修制度が充実している職場	21	(44.7)	27	(32.1)	18	(23.4)	32	(32.3)	7	(35.0)	14	(18.2)	10	(26.3)	6	(20.0)	13.846	0.054
先輩が働いている職場	2	(4.3)	4	(4.8)	2	(2.6)	1	(1.0)	3	(15.0)	1	(1.3)	2	(5.3)	2	(6.7)	12.296	0.091
法人規模が小さい職場	1	(2.1)	3	(3.6)	5	(6.5)	2	(2.0)	0	(0.0)	1	(1.3)	1	(2.6)	0	(0.0)	6.525	0.480
法人規模が大きい職場	2	(4.3)	3	(3.6)	0	(0.0)	5	(5.1)	4	(20.0)	1	(1.3)	3	(7.9)	1	(3.3)	19.752	0.006
あてはまるものはない・わからない	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(1.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	3.776	0.805

表7 希望進路別の領域選択・非選択の理由に関する比較

	障害福祉 (n = 47)		他の福祉 (n = 84)		保育 (n = 77)		看護 (n = 99)		リハ系 (n = 20)		教育 (n = 77)		一般企業等 (n = 38)		未決定 (n = 30)		Test stats	P	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
<b>領域の選択の理由（複数選択可）</b>																			
資格・技能が活かせるから	18	(38.3)	44	(52.4)	39		(53.5)	16	(80.0)								9.972	0.041	
働きがいのある仕事だと思ったから	16	(34.0)	36	(42.9)	48	(62.3)	43	(43.4)	10	(50.0)							11.596	0.021	
社会的なハンデを持つ方に関心があるから	26	(55.3)	33	(39.3)	5	(6.5)	20	(20.2)	7	(35.0)							44.005	<0.001	
今後ニーズが高まる仕事だから	16	(34.0)	36	(42.9)	10	(13.0)	27	(27.3)	5	(25.0)							18.388	0.001	
人や社会の役に立ちたいから	27	(57.5)	54	(64.3)	22	(28.6)	43	(43.4)	9	(45.0)							23.128	<0.001	
知識や技能が身につくから	15	(31.9)	25	(29.8)	12	(15.6)	38	(38.4)	9	(45.0)							13.081	0.011	
身近な人の支援の経験から	9	(19.2)	12	(14.3)	6	(7.8)	10	(10.1)	6	(30.0)							9.289	0.054	
生きがい・社会参加のため	13	(27.7)	17	(20.2)	17	(22.1)	20	(20.2)	4	(20.0)							1.259	0.868	
他によい仕事がないため	1	(2.1)	1	(1.2)	2	(2.6)	5	(5.1)	1	(5.0)							2.761	0.599	
都合のよい時間（日）に働けるから	1	(2.1)	2	(2.4)	2	(2.6)	3	(3.0)	0	(0.0)							0.672	0.955	
給与等の収入が多いから	0	(0.0)	1	(1.2)	0	(0.0)	38	(38.4)	1	(5.0)							90.860	<0.001	
あてはまるものはない	2	(4.3)	4	(4.8)	9	(11.7)	5	(5.1)	0	(0.0)							6.214	0.184	
<b>福祉領域の非選択の理由（複数選択可）</b>																			
資格・技能が活かさないから					6	(7.8)	13	(13.1)	3	(15.0)	9	(11.7)	2	(5.3)			2.954	0.566	
働きがいのある仕事だと思えないから					1	(1.3)	1	(1.0)	1	(5.0)	7	(9.1)	3	(7.9)			10.059	0.039	
社会的なハンデを持つ方に関心がないから					6	(7.8)	4	(4.0)	1	(5.0)	2	(2.6)	4	(10.5)			4.313	0.365	
今後もニーズが高まる仕事ではないから					0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	3	(3.9)	1	(2.6)			7.227	0.124	
（その仕事）人や社会の役に立てないから					0	(0.0)	1	(1.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)			2.148	0.709	
知識や技能が身につかないから					1	(1.3)	3	(3.0)	0	(0.0)	2	(2.6)	1	(2.6)			1.118	0.891	
身近な人の支援の経験がないから					8	(10.4)	3	(3.0)	1	(5.0)	7	(9.1)	1	(2.6)			5.793	0.215	
生きがい・社会参加にならないから					0	(0.0)	3	(3.0)	0	(0.0)	1	(1.3)	2	(5.3)			4.937	0.294	
他によい仕事があるから					18	(23.4)	29	(29.3)	5	(25.0)	30	(39.0)	21	(55.3)			14.148	0.007	
都合のよい時間（日）に働けないから					5	(6.5)	3	(3.0)	0	(0.0)	7	(9.1)	4	(10.5)			5.443	0.245	
給与等の収入が多くないから					14	(18.2)	32	(32.3)	6	(30.0)	24	(31.2)	17	(44.7)			9.372	0.052	
あてはまるものはない					34	(44.2)	28	(28.3)	8	(40.0)	22	(28.6)	7	(18.4)			10.106	0.039	

表 8 福祉領域を進路希望する大学生における希望の福祉分野

複数選択可	障害福祉 (n = 47)		他の福祉 (n = 84)	
	n	%	n	%
障害福祉	47	(100.0)	0	(0.0)
高齢者福祉	17	(36.2)	25	(29.8)
医療福祉	10	(21.3)	25	(29.8)
貧困問題の福祉	15	(31.9)	9	(10.7)
母子父子寡婦福祉	10	(21.3)	10	(11.9)
児童福祉	30	(63.8)	35	(41.7)
地域福祉	21	(44.7)	37	(44.1)
司法福祉	3	(6.4)	6	(7.1)
国際福祉	3	(6.4)	4	(4.8)
あてはまるものはない	0	(0.0)	1	(1.2)

表 9 障害福祉分野を進路希望する大学生における優先度、選択理由など

n = 47	n	%
<b>第 1 希望分野</b>		
第 1 希望	17	(36.2)
第 1 希望以外	19	(40.4)
わからない	11	(23.4)
<b>障害福祉分野の選択の理由（複数選択可）</b>		
資格・技能が活かせるから	14	(29.8)
働きがいのある仕事だと思ったから	21	(44.7)
社会的なハンデを持つ方に関心があるから	29	(61.7)
今後ニーズが高まる仕事だから	6	(12.8)
人や社会の役に立ちたいから	22	(46.8)
知識や技能が身につくから	10	(21.3)
身近な人の支援の経験から	10	(21.3)
生きがい・社会参加のため	9	(19.2)
他によい仕事がないため	2	(4.3)
都合のよい時間（日）に働けるから	1	(2.1)
給与等の収入が多いから	0	(0.0)
あてはまるものはない	1	(2.1)
<b>希望の障害福祉サービス種別（複数選択可）</b>		
相談支援	25	(53.2)
生活・居住支援（介護を含む）	3	(6.4)
就労支援	7	(14.9)
障害児ケア	11	(23.4)
わからない	1	(2.1)

表 10 希望進路別の障害児・者ケアの経験と実習棟の経験

	障害福祉 (n = 47)		他の福祉 (n = 84)		保育 (n = 77)		看護 (n = 99)		リハ系 (n = 20)		教育 (n = 77)		一般企業等 (n = 38)		未決定 (n = 30)		Test stats	P	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
<b>障害児・者ケア関与経験</b>																			
経験なし	21	(44.7)	45	(53.6)	43	(55.8)	56	(56.6)	9	(45.0)	29	(37.7)	22	(57.9)	22	(73.3)	15.096	0.035	
経験あり	26	(55.3)	39	(46.4)	34	(44.2)	43	(43.4)	11	(55.0)	48	(62.3)	16	(42.1)	8	(26.7)			
<b>関与の場所・機会（複数選択可）</b>																			
資格・国家試験の受験資格に係るの実習	14	(53.9)	14	(35.9)	21	(61.8)	23	(53.5)	3	(27.3)	23	(47.9)	7	(43.8)	2	(25.0)	9.439	0.223	
上記以外の実習	4	(15.4)	6	(15.4)	7	(20.6)	6	(14.0)	3	(27.3)	8	(16.7)	0	(0.0)	1	(12.5)	4.940	0.667	
実習以外の講義	4	(15.4)	3	(7.7)	6	(17.7)	4	(9.3)	2	(18.2)	9	(18.8)	4	(25.0)	0	(0.0)	6.370	0.497	
アルバイトやサークル・ボランティア	9	(34.6)	21	(53.9)	19	(55.9)	13	(30.2)	5	(45.5)	31	(64.6)	6	(37.5)	1	(12.5)	18.641	0.009	
家族や知人のケア	9	(34.6)	4	(10.3)	6	(17.7)	8	(18.6)	5	(45.5)	8	(16.7)	2	(12.5)	4	(50.0)	15.521	0.030	
あてはまるものはない	0	(0.0)	4	(10.3)	2	(5.9)	3	(7.0)	0	(0.0)	1	(2.1)	1	(6.3)	2	(25.0)	10.460	0.164	
<b>障害福祉に関心を持つきっかけ（複数選択可）</b>																			
資格・国家試験の受験資格に係るの実習	10	(38.5)																	
上記以外の実習	11	(11.5)																	
実習以外の講義	2	(7.7)																	
アルバイトやサークル・ボランティア	6	(23.1)																	
家族や知人のケア	7	(26.9)																	
あてはまるものはない	3	(11.5)																	
<b>障害福祉に関心を失うきっかけ（複数選択可）</b>																			
資格・国家試験の受験資格に係るの実習			3	(8.6)															
上記以外の実習			2	(5.7)															
実習以外の講義			0	(0.0)															
アルバイトやサークル・ボランティア			3	(8.6)															
家族や知人のケア			1	(2.9)															
あてはまるものはない			26	(74.3)															



表 11 希望進路別の希望収入の比較

	障害福祉 (n = 47)		他の福祉 (n = 84)		保育 (n = 77)		看護 (n = 99)		リハ系 (n = 20)		教育 (n = 77)		一般企業等 (n = 38)		未決定 (n = 30)		Test	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	stats	P
	<b>1年目の希望年収</b>																	
200万円未満	4	(8.5)	6	(7.1)	3	(3.9)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(1.3)	0	(0.0)	2	(6.7)	40.782	0.231
200万円以上～400万円未満	21	(44.7)	36	(42.9)	32	(41.6)	38	(38.4)	11	(55.0)	29	(37.7)	16	(42.1)	12	(40.0)		
400万円以上～600万円未満	9	(19.2)	16	(19.1)	15	(19.5)	35	(35.4)	4	(20.0)	19	(24.7)	9	(23.7)	7	(23.3)		
600万円以上～800万円未満	2	(4.3)	5	(6.0)	8	(10.4)	7	(7.1)	1	(5.0)	11	(14.3)	2	(5.3)	3	(10.0)		
800万円以上	3	(6.4)	0	(0.0)	1	(1.3)	4	(4.0)	1	(5.0)	2	(2.6)	2	(5.3)	0	(0.0)		
わからない	8	(17.0)	21	(25.0)	18	(23.4)	15	(15.2)	3	(15.0)	15	(19.5)	9	(23.7)	6	(20.0)		
<b>40歳時の希望年収</b>																		
200万円未満	0	(0.0)	1	(1.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(1.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	27.432	0.815
200万円以上～400万円未満	2	(4.3)	7	(8.3)	4	(5.2)	6	(6.1)	1	(5.0)	4	(5.2)	1	(2.6)	1	(3.3)		
400万円以上～600万円未満	20	(42.6)	36	(42.9)	29	(37.7)	31	(31.3)	10	(50.0)	22	(28.6)	14	(36.8)	6	(20.0)		
600万円以上～800万円未満	12	(25.5)	17	(20.2)	16	(20.8)	29	(29.3)	3	(15.0)	22	(28.6)	8	(21.1)	9	(30.0)		
800万円以上	4	(8.5)	7	(8.3)	11	(14.3)	18	(18.2)	2	(10.0)	14	(18.2)	9	(23.7)	5	(16.7)		
わからない	9	(19.2)	16	(19.1)	17	(22.1)	15	(15.2)	4	(20.0)	14	(18.2)	6	(15.8)	9	(30.0)		

表 12 希望進路別の成績等と入学時の偏差値の比較

	障害福祉		他の福祉		保育		看護		リハ系		教育		一般企業等		未決定		Test stats	P
	(n = 47)		(n = 84)		(n = 77)		(n = 99)		(n = 20)		(n = 77)		(n = 38)		(n = 30)			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
<b>成績範囲</b>																		
約 90% 以上	11	(23.4)	18	(21.4)	17	(22.1)	18	(18.2)	1	(5.0)	14	(18.2)	6	(15.8)	7	(23.3)	57.988	0.051
約 80% 以上 約 90%未満	9	(19.2)	28	(33.3)	14	(18.2)	18	(18.2)	4	(20.0)	23	(29.9)	8	(21.1)	6	(20.0)		
約 70% 以上 約 80%未満	11	(23.4)	21	(25.0)	14	(18.2)	13	(13.1)	5	(25.0)	18	(23.4)	7	(18.4)	5	(16.7)		
約 60% 以上 約 70%未満	5	(10.6)	5	(6.0)	13	(16.9)	17	(17.2)	4	(20.0)	10	(13.0)	3	(7.9)	2	(6.7)		
約 50% 以上 約 60%未満	3	(6.4)	2	(2.4)	6	(7.8)	5	(5.1)	1	(5.0)	5	(6.5)	4	(10.5)	4	(13.3)		
約 50% 未満	3	(6.4)	5	(6.0)	6	(7.8)	15	(15.2)	4	(20.0)	5	(6.5)	8	(21.1)	0	(0.0)		
回答したくない・わからない	5	(10.6)	5	(6.0)	7	(9.1)	13	(13.1)	1	(5.0)	2	(2.6)	2	(5.3)	6	(20.0)		
<b>偏差値</b>																		
国公：60 以上	3	(6.4)	2	(2.4)	1	(1.3)	4	(4.0)	1	(5.0)	4	(5.2)	1	(2.6)	1	(3.3)	93.5297	0.001
国公：55-59	2	(4.3)	7	(8.3)	3	(3.9)	17	(17.2)	0	(0.0)	16	(20.8)	6	(15.8)	1	(3.3)		
国公：50-54	3	(6.4)	8	(9.5)	6	(7.8)	10	(10.1)	1	(5.0)	7	(9.1)	2	(5.3)	1	(3.3)		
国公：50 未満	2	(4.3)	1	(1.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(1.3)	2	(5.3)	0	(0.0)		
私立：60 以上	0	(0.0)	2	(2.4)	3	(3.9)	13	(13.1)	0	(0.0)	2	(2.6)	5	(13.2)	1	(3.3)		
私立：55-59	4	(8.5)	11	(13.1)	11	(14.3)	15	(15.2)	1	(5.0)	13	(16.9)	4	(10.5)	3	(10.0)		
私立：50-54	9	(19.2)	19	(22.6)	22	(28.6)	19	(19.2)	7	(35.0)	20	(26.0)	5	(13.2)	6	(20.0)		
私立：50 未満	17	(36.2)	19	(22.6)	17	(22.1)	11	(11.1)	6	(30.0)	10	(13.0)	9	(23.7)	9	(30.0)		
回答したくない・わからない	7	(14.9)	15	(17.9)	14	(18.2)	10	(10.1)	4	(20.0)	4	(5.2)	4	(10.5)	8	(26.7)		

資料 大学生を対象としたオンライン調査 調査票

問1. あなたの年齢を教えてください。 (\_\_\_\_\_ 歳)

問2. あなたの性別を教えてください (当てはまる□、1つに✓)。

- 女性
- 男性
- 上記以外
- 答えたくない

問3. あなたの専攻している学問領域に最も近い領域を選択して下さい

(当てはまる□、1つに✓)。

- 社会福祉学/障害サービス領域
- 保育学領域
- 看護学領域
- 看護学以外の保健医療学領域 (理学療法士、作業療法士、言語聴覚士)
- 上記以外の学問領域 (\_\_\_\_\_学領域)

問4. 以下の項目は、あなたが今の大学に進学した理由として、当てはまるものはありますか？

(当てはまる□、全てに✓)

- 大学で学ぶ内容 (福祉、保育、看護、理学療法、作業療法、言語聴覚、教職など) に関心があったから
- 将来、大学で勉強する内容 (福祉、保育、看護、教職など) に関連した職業に就きたかったから
- 国家資格を取得したかったから
- 就職率が高いから
- 自分の学力に合っていたから
- 学校推薦があったから
- 大学の評判が良かったから
- 知名度が高い大学だから
- キャンパスライフを楽しみたいから
- 課題活動 (サークル・部活) を楽しみたいから
- 家に近いから
- 親に薦められたから
- 高校の先生に薦められたから
- 友人に薦められたから・仲の良い友人等が入学するから
- その他の知人に薦められたから

問5 福祉系、医療系、教育系などの国家資格の受験を希望していますか？

- 希望していない
- 希望している

問6. 問5で「希望している」を選択した方にお聞きします。下記の国家資格のうち、現在のカリキュラムであなたが受験を希望する国家資格を教えてください。

(当てはまる□、全てに✓)

- 社会福祉士
- 精神保健福祉士
- 介護福祉士
- 保育士
- 看護師（保健師、助産師を含む）
- 公認心理師
- 幼稚園教諭
- 教師（特別支援学校教師を含む）
- 作業療法士
- 理学療法士
- 言語聴覚士
- 上記以外の国家資格（\_\_\_\_\_）

問7. あなたが希望する就職先や進路先について、を教えてください

(当てはまる□、全てに✓)。

- 一般企業
- 公務員（国家公務員、地方自治体、保健所、消防、警察など）
- 社会福祉協議会
- 福祉施設・福祉系事業
- 保育所
- 幼稚園・学校
- 病院などの医療機関
- 国際NPOやNGOなどの国際非営利団体
- 自営業・起業
- 大学院の進学
- 上記に当てはまらない

問8. あなたが最も希望する就職先や進路先について教えてください

(第一希望として当てはまる□、1つに✓)。

- 一般企業

- 公務員（国家公務員、地方自治体、保健所、消防、警察など）
- 社会福祉協議会
- 福祉施設・福祉系事業
- 保育所
- 幼稚園・学校
- 病院などの医療機関
- 国際 NPO や NGO などの国際非営利団体
- 自営業・起業
- 大学院の進学
- 上記に当てはまらない

問9 就職先を選択する際に、大切にしている条件を教えてください。

（当てはまる□、全てに✓：一つも当てはまる□がない場合は✓なしも可能）。

- 法人の理念・ビジョンが共感できる職場
- 自分のやりたい仕事（職種）ができる職場
- 関心のある事業内容の職場
- 自分の能力・専門を活かせる職場・専門性の高さ・支援へのこだわりを感じる職場
- 働きがいのある職場
- 志望業種の職場
- 新しいことに積極的に取り組んでいる職場
- 給料の良い職場・給与や手当の充実している職場
- 通勤制度、住宅など福利厚生の良い職場
- 休日、休暇の多い職場・とやすい職場
- 勤務制度、住宅など福利厚生の良い職場
- 立地、通いやすい職場
- 転勤のない職場
- 海外で活躍できそうな職場
- いろいろな職種を経験できる職場
- 大学・男女差別のない職場
- 若手が活躍できる職場
- 事業を多角化している職場・多様な事業内容の職場
- これから伸びそうな職場
- 親しみのある職場
- 社風が良い職場
- 職場・職員の雰囲気、人間関係の良い職場
- 人事担当者の人柄が良い職場
- 安定している職場
- 一生続けられる職場
- 研修制度のしっかりしている職場・研修が充実している職場
- 先輩が働いている職場

- 法人規模が小さい職場
- 法人規模が大きい職場

問 10. あなたの卒業後の進路として、最も希望する領域（第 1 希望領域）を教えてください。

（当てはまる□、1つに✓）

- 福祉系領域
- 保育系領域
- 看護系領域
- リハビリテーション系領域（作業療法士、理学療法士、言語聴覚士）
- 教育系領域
- 上記以外の領域（例えば、医療・福祉系以外の一般企業や公務員はこちら）

（ここから回答によって分かれる）

問 11. 問 10 で「福祉系領域」「保育系領域」「看護系領域」「リハビリテーション系領域」のいずれかを「最も希望する領域（第 1 希望領域）」として選択した方にお聞きします。

それらの領域を最も希望する領域とする理由を教えてください。

（当てはまる□、全てに✓：一つも当てはまる□がない場合は✓なしも可能）

- 資格・技能が活かせるから
- 働きがいのある仕事だと思ったから
- 疾患/お年寄り/障害/社会的なハンデを持つ方に関心があるから
- 今後ニーズが高まる仕事だから
- 人や社会の役に立ちたいから
- 医療・福祉・介護・保育・リハの知識や技能が身につくから
- 身近な人の支援の経験から
- 生きがい・社会参加のため
- 他によい仕事がないため
- 自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから
- 給与等の収入が多いから

問 12. 問 10 で「福祉系領域」を「最も希望する領域（第 1 希望領域）」として選択しなかった方にお聞きします。福祉系領域を最も希望する領域としない理由を教えてください。

（当てはまる□、全てに✓：一つも当てはまる□がない場合は✓なしも可能）

- 資格・技能が活かせないから
- 働きがいのある仕事だと思えないから
- お年寄り/障害/社会的なハンデを持つ方に関心がないから
- 今後もニーズが高まる仕事ではないから

- (その仕事が)人や社会の役に立てないから
- 医療・福祉・介護・保育・リハの知識や技能が身につかないから
- 身近な人の支援の経験がないから
- 生きがい・社会参加にならないから
- 他によい仕事があるから
- 自分や家族の都合のよい時間(日)に働けないから
- 給与等の収入が多くないから

問 13. 問 10 で「福祉系領域」を「最も希望する領域(第 1 希望領域)」として選択した方にお聞きします。どの分野を希望してしますか？(当てはまる□、全てに✓)

- 障害福祉
- 高齢者福祉(高齢者介護を含む)
- 医療福祉
- 貧困問題の福祉
- 母子寡婦福祉
- 児童福祉
- 地域福祉
- 司法福祉
- 国際福祉

(ここから回答によってさらに分かれる)

問 14 問 13 で「障害福祉」分野を選択した方にお聞きします。「障害福祉」分野は問 13 の選択肢の中であなたの第 1 希望分野ですか？

- はい(第 1 希望)
- いいえ(第 1 希望以外)

問 15. 問 13 で「障害福祉」分野を選択した方にお聞きします。もっとも希望する障害種別は下記のいずれかですか？(当てはまる一つに✓)

- 身体障害
- 知的障害
- 精神障害
- 発達障害

問 16. 問 13 で「障害福祉」分野を選択した方にお聞きします。「障害福祉」分野を希望する分野とした理由を教えてください。

(当てはまる□、全てに✓：一つも当てはまる□がない場合は✓なしも可能)

- 資格・技能が活かせるから
- 働きがいのある仕事だと思ったから
- 障害/社会的なハンデを持つ方に関心があるから
- 今後もニーズが高まる仕事だから
- 人や社会の役に立ちたいから
- 福祉・介護の知識や技能が身につくから
- 身近な人の支援の経験から
- 生きがい・社会参加のため
- 他によい仕事がないため
- 自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから
- 給与等の収入が多いから

問 17. 問 13 で「**障害福祉**」分野を選択した方にお聞きします。以下の支援種別の中で、最も希望する種別を教えてください。（当てはまる□、1つに✓）

- 相談支援
- 生活・居住支援（介護を含む）
- 就労支援
- 障害児ケア

問 18. 問 13 で「**障害福祉**」分野を選択しなかった方にお聞きします。「**障害福祉**」分野を希望しない理由を教えてください。

（当てはまる□、全てに✓：一つも当てはまる□がない場合は✓なしも可能）

- 資格・技能が活かせないから
- 働きがいのある仕事だと思えないから
- 障害/社会的なハンデを持つ方に関心がないから
- 今後もニーズが高まる仕事ではないから
- （その仕事が）人や社会の役に立てないから
- 福祉・介護の知識や技能が身につかないから
- 身近な人の支援の経験がないから
- 生きがい・社会参加にならないから
- 他によい仕事があるから
- 自分や家族の都合のよい時間（日）に働けないから
- 給与等の収入が多くないから

（ここから再度、全員）

問 19. 障害児・者ケアにかかわったことがありますか？（当てはまる□、1つに✓）

- ない



ある

問 20. 問 19 で、(障害児・者ケアにかかわったことが)「ある」を選択した方にお聞きします。どのような場面でかかわったことがあるかについて教えてください。  
(当てはまる□、全てに✓：一つも当てはまる□がない場合は✓なしも可能)

- 資格・免許の取得・国家試験の受験資格に関係する実習中にかかわったことがある
- 上記以外の実習中（例：見学実習・短期実習・プレ実習）にかかわったことがある
- 実習以外の講義中にかかわったことがある
- アルバイトやサークル・ボランティアでかかわったことがある
- 家族や知人のケアなどでかかわったことがある

問 21. 問 19 で、(障害児・者ケアにかかわったことが)「ある」を選択した方にお聞きします。あなたが障害福祉分野に進みたいと思った、関心を持つきっかけとなった出会いはありますか？  
(当てはまる□、全てに✓：一つも当てはまる□がない場合は✓なしも可能)

- 資格・免許の取得・国家試験の受験資格に関係する実習
- 上記以外の実習中（例：見学実習・短期実習・プレ実習）
- 実習以外の講義
- アルバイトやサークル・ボランティア
- 家族や知人のケア

問 22 問 19 で、(障害児・者ケアにかかわったことが)「ある」を選択した方にお聞きします。あなたが障害福祉分野に進みたくないと思った、関心を失ったきっかけとなった出会いはありますか？  
(当てはまる□、全てに✓：一つも当てはまる□がない場合は✓なしも可能)

- 資格・免許の取得・国家試験の受験資格に関係する実習
- 上記以外の実習中（例：見学実習・短期実習・プレ実習）
- 実習以外の講義
- アルバイトやサークル・ボランティア
- 家族や知人のケア

問 23. 就職 1 年目の希望する年収について教えてください  
(当てはまる□、1 つに✓)

- 200 万円未満
- 200 万円以上-400 万円未満
- 400 万円以上-600 万円未満
- 600 万円以上-800 万円未満
- 800 万円以上

問 24. 自身が 40 歳になったときに希望する年収について教えてください。

(当てはまる□、1つに✓)

- 200 万円未満
- 200 万円以上-400 万円未満
- 400 万円以上-600 万円未満
- 600 万円以上-800 万円未満
- 800 万円以上

問 25. あなたは前学期の大学の成績の中で、優 (A) の数は取得した単位の何割くらいを占めていましたか。「優 (A)」以上の成績 (例: AA や A-, A+, S) があれば、それも含めて計算して下さい。

(当てはまる□、1つに✓)

- 約 90% 以上
- 約 80% 以上
- 約 70% 以上
- 約 60% 以上
- 約 50% 以上
- 約 50% 未満
- 回答したくない・わからない

問 26. あなたの所属する大学・学部で当てはまるのは、下記のいずれですか？

(当てはまる□、1つに✓)

- 国公立大学：入試偏差値おおむね 60 以上の学部 (入試当時)
- 国公立大学：入試偏差値おおむね 55 以上, 60 未満の学部 (入試当時)
- 国公立大学：入試偏差値おおむね 50 以上, 55 未満の学部 (入試当時)
- 国公立大学：入試偏差値おおむね 50 未満の学部 (入試当時)
- 私立大学：入試偏差値おおむね 60 以上の学部 (入試当時)
- 私立大学：入試偏差値おおむね 55 以上, 60 未満の学部 (入試当時)
- 私立大学：入試偏差値おおむね 50 以上, 55 未満の学部 (入試当時)
- 私立大学：入試偏差値おおむね 50 未満の学部 (入試当時)
- 回答したくない・わからない

## 障害福祉サービス人材の確保に向けた実態調査：

### 「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的实践者へのインタビュー

研究分担者：種田綾乃（神奈川県立保健福祉大学 保健福祉学部）

研究協力者：青木千帆子（早稲田大学 人間科学学術院）

岩上洋一（社会福祉法人じりつ）

大村美保（筑波大学 人間系 障害科学域）

坂入竜治（昭和女子大学 人間社会学部）

増田和高（武庫川女子大学 文学部 心理・社会福祉学科）

水野雅之（筑波大学 人間学群 心理学類）

山口創生（国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 地域精神保健・法制度研究部）

吉野智（PwC コンサルティング合同会社）

岩崎香（早稲田大学 人間科学学術院）

#### 研究要旨：

本研究は、障害福祉領域で働くことを選択するうえでの動機となる「魅力ややりがい」を言語化し、その魅力ややりがいを発信するための効果的な方法を明らかにすることを目的とした。一般社団法人 FACE to FUKUSHI が運営するウェブサイト上で告知された福祉就職フェアの出展法人のうち、障害児・者福祉の支援が事業内容として記載され、対象要件を満たす事業所を FACE to FUKUSHI による推薦をもとに選定し、調査協力の同意書を得た 18 法人を本研究の調査協力機関として、調査協力機関にて福祉人材確保の取り組みや人材育成等に関わっている代表者を対象とし、インタビュー調査を実施した。

障害福祉の魅力・やりがいの要素として 17 のカテゴリが抽出された。また、人材確保に関する取り組みとしては、ターゲット層に関する要素として 11 カテゴリ、採用のためのチーム・体制づくりに関する要素としては 6 カテゴリ、多様なツールの効果的な活用に関連する要素として 15 カテゴリ、採用活動で大切にしている視点や工夫として 10 カテゴリが抽出された。調査を通じて障害福祉に関する「魅力・やりがい」の要素が整理され、人材確保・人材育成において先駆的な実践を行う法人の具体的な取り組みの実際や、効果的なツールの活用方法、人材確保に関する取り組みにおいて大切にしている視点や要素などが明らかになった。

#### A.研究の背景と目的

障害福祉の領域における人材確保における対象層は、大学や専門学校、高校などの新規卒業生（以下、新卒者）と他の職場・職域から

転職する者（以下、中途採用者）に大きく分けられる。また、新卒者に関しては、福祉系の学校からの就職とともに、福祉以外の幅広い学部学科からの就職とが含まれる。また、中途

採用者に関しても、福祉系の資格を所持する者や他の福祉関連の職場からの転職とともに、異なる職種からの転職者も含まれる。本研究では、障害福祉における多様な人材の確保・育成の中でも、新卒者等が障害福祉領域で働くことを選択するうえでの動機に焦点をあててみる。

大学生を対象とした先行研究<sup>1)</sup>において、大学生の進路決定先への分野への就職を選ぶ理由として、福祉関係の就職先への進路決定者においては「大学入学前からその分野の仕事に魅力・興味を感じていた(64.2%)」「大学で学んだことを生かしたかったから(46.9%)」「大学入学後、その分野の仕事に魅力・興味を感じるようになったから(34.2%)」と選択理由の大きな割合を占める一方、福祉関係以外の就職先への進路決定者においては、「安定性を感じたから(42.0%)」「自分の適性に合うと感じたから(38.0%)」「大学入学後、その分野の仕事に魅力・興味を感じるようになったから(25.0%)」となっている。また、福祉・介護・医療の領域で働く社会福祉士を対象とした調査結果<sup>2)</sup>では、福祉関係の職場への職業選択の理由としては、「やりたい仕事だった(64.2%)」が、「勤務形態が希望に沿う(41.0%)」ことや「法人の安定性や将来性(35.0%)」を上回っている<sup>2)</sup>。福祉の仕事を選択するうえで、その「魅力」につながる要素は、安定性等の他の条件以上に動機として大きなものとなりえることが考えられる。

しかし、障害福祉領域に特化して、その「魅力ややりがい」の明らかにした調査や、魅力ややりがいを具体的にどのように発信することが効果的であるかということに焦点を当てた研究は見当たらない。

このようなことから、本研究では、障害福祉領域で働くことを選択するうえでの動機となる「魅力ややりがい」を言語化することを第一の目的とする。そして、障害福祉の領域にて福祉人材確保や人材育成にかんする先駆

的な実践を行う事業所の具体的な福祉人材確保の取り組みから、障害福祉領域の魅力を多方面に発信するための効果的な方法を明らかにすることを第二の目的とする。

## B.方法

### 1. 対象要件・選定方法

本研究は、障害福祉の領域にて福祉人材確保や人材育成にかんする「先駆的な実践」を行う機関を対象とした。障害福祉領域での実践・教育等に関わりのある本研究の研究代表・分担・協力者による対象要件の検討を重ね、対象要件を設定した。本研究では、①福祉人材確保のための努力・費用投資がされている(ホームページ、動画コンテンツの作成、合同説明会や就活サイト・アプリの活用、インターンの実施など一般的な求人への取り組み以上の努力がされている)、②職員に向けた人材育成が行われている(法人内の大半の職員が、少なくとも3ヶ月に1回程度のスーパービジョンや事例検討会、法人内外の研修を受ける機会がある)、③地域における障害福祉の人材育成の中核的存在となっている(国・都道府県・圏域・市町村等の研修を主催・講師等で協力し、地域の福祉サービスの質の向上に貢献している)の①～③のすべてを満たし、それらの取り組みが様々な人材の確保や長期的な定着(入職者が安定して確保されている、離職率が低いなど)につながっている法人を研究対象の選定条件とし、以下の手続きにより選定を行った。一般社団法人 FACE to FUKUSHI が運営するウェブサイト上で告知されたイベント「2023年新卒向け福祉就職フェア FUKUSHI meets! 2023」の出展法人一覧のウェブサイト上(<https://fair.f2f.or.jp/company-list/>)に掲載された法人(151法人)のうち、ウェブサイト上に記載されたサービス提供する福祉分野、およびサービス提供する都道府県を項目としてリストを作成した。出展法人のうち、障害

児・者福祉の支援が事業内容として記載された41法人であり、そのうち、前述した対象要件を満たす事業所をFACE to FUKUSHIによる推薦をもとに選定し、39法人が選定された。これらのうち、本調査への調査協力の同意書を得た18法人が本研究の調査協力機関であった。

## 2. 調査方法

2022年2月28日～3月12日、調査協力機関にて福祉人材確保の取り組みや人材育成等に関わっている代表者を対象とし、オンライン(WEB会議システムのZoomを使用)を用いた半構造化インタビュー(個別インタビュー)を実施した。

インタビュアーは、本研究の調査担当者7名(いずれも、本研究の研究代表・分担・協力者で、障害福祉に関する実践や教育・研究に携わる者)が分担して実施し、1機関に対しメイン担当者1名を割り当て、1～3名のサブ担当者が同席した(インタビュアーによる質の担保のため、モデルとなるインタビュー音声をメイン担当者が共有のうえ実施)。

調査協力者に対し、事前に「事前情報シート」に回答を得、当日は事前情報シート内の確認を行ったうえで、インタビューガイドをもとにデータを収集した。

インタビュー中の音声は、協力者からの承諾を得たうえで、Zoomのシステム上の録音機能を使用し録音した。

各対象者に対するインタビューの所要時間は53分～124分(平均94.11分)であった。

## 3. 調査項目

### 1) 事前情報シート

事前情報シートでは、インタビュー協力者の基本情報(年齢、勤務年数、立場、国家資格の所持状況)、調査協力法人の基本情報(事業者所数、利用者数、障害種別、職員数、1年間の入職者・退職者・休職者・復職者の状況)、

福祉人材確保の取り組み状況(取り組みとして実施していること、費用投資の状況、人事担当の専任状況)、人材育成・人材定着の取り組み状況(取り組みとして法人内で行っていること、法人外の研修会等への参加できる機会)、地域社会の福祉サービスの質の向上のための取り組み状況(取り組みとして行っていること)について確認した。

### 2) インタビューガイド

インタビューは、法人として大切にしていることについての質問(①あなたの法人が大切にしてきたことはどのようなことですか。あなたの法人のもつ魅力やセールスポイントはどのようなことだと考えますか)と、障害福祉領域で働くうえでの魅力ややりがいに関するインタビュー協力者自身の考えを尋ねる質問(②あなたは、障害福祉領域で働くことの魅力ややりがいはどのようなことだと考えますか)を確認したうえで、法人の魅力や障害福祉領域で働くことの魅力の発信のための具体的な取り組み(③あなたの法人の魅力や障害福祉領域で働くことの魅力・やりがいをどのように発信されていますか)を確認し、そのうえで、調査協力者自身の障害福祉現場で働く専門性に関する考え(④あなたは、障害福祉の現場で働く「専門性」について、どのように考えますか)について尋ねた。

なお、③の人材確保に関する具体的な取り組みについては、「福祉人材の確保のために、どのような取り組みや工夫を行っていますか。(具体的なツール、ターゲット層、新卒者への求人の具体的方法、体制など)」「なぜそのような取り組みをしているのでしょうか。(きっかけ、大切にしていること、人材確保のために投資する価値など)」「実際にそのような取り組みを行う中で、どのような部分に効果を感じていますか。どのような部分に課題・難しさを感じていますか。」などの質問をもとに確認した。

### 3. 倫理的配慮

事前の依頼文章および、調査当日、インタビューより口頭にて、調査の概要や目的、個人情報の保護に関する配慮事項などについて説明した。本研究は、早稲田大学倫理委員会において、調査実施の承認を得たうえで実施した (No.2021-312)。

### 5. 分析方法

事前情報シートは集計を行った。ヒアリングにおける音声データは、逐語記録を作成し、コード化・カテゴリ化を行った。本報告書では、「福祉の魅力・やりがい (②あなたは、障害福祉領域で働くことの魅力ややりがいほどのようなことだと考えますか)」と「魅力・やりがいの発信や人材確保のための取り組み (③あなたの法人の魅力や障害福祉領域で働くことの魅力・やりがいをどのように発信されていますか)」に焦点を当て分析をとりまとめを行った。

## C. 結果

### 1. 事前情報シート

#### 1) 調査協力者の基本属性

調査協力者は、年齢は平均 45.6 歳 (SD±12.9)、男性が 72.2%であった。保健医療福祉の支援現場での経験年数は平均 9.98 年 (SD±12.49)、障害福祉分野での勤務年数は平均 14.91 年 (SD±10.84)、現在の職場での勤務年数は平均 15.51 年 (SD±7.05)であった。

立場 (複数回答可) としては、理事長が 3 名 (16.7%)、施設長が 3 名 (16.7%)、人事担当者が 13 名 (72.2%)、サービス管理責任者が 2 名 (11.1%)、その他が 5 名 (27.8%)であった。その他としては、常務理事、理事、法人本部事務長、法人本部職員、事業所の副管理者が含まれていた。

保有している国家資格 (複数回答可) とし

ては、社会福祉士が 6 名 (33.3%)、介護福祉士が 5 名 (27.8%)、保育士 (11.1%) であり、精神保健福祉士は 0 名であった。いずれの国家資格も持っていないと答えた者は 6 名 (33.3%) であった。

#### 2) 調査協力法人の状況

調査協力法人の事業数は平均 23.39 事業所 (SD±14.69)、利用者数は平均 555.00 名 (SD±444.08) であった。利用者数にかんしては、事業・対象が広範囲であり、具体的人数を把握できない法人もあった。利用者の主な障害種別 (複数回答可) としては、身体障害を対象としている法人は 12 法人 (66.7%)、知的障害が 16 法人 (88.9%)、精神障害が 12 法人 (66.7%)、発達障害が 14 法人 (77.8%) であった。

職員数は平均 387.00 名 (SD±229.54) であり、そのうちの常勤職員数は平均 235.33 名 (SD±152.05) であった。福祉関係の資格保有者別の内訳としては、社会福祉士 (常勤) が平均 27.88 名 (SD±23.62)、社会福祉士 (非常勤) が平均 2.18 名 (SD±2.57)、精神保健福祉士 (常勤) が平均 7.76 (SD±8.18)、精神保健福祉士 (非常勤) が平均 0.71 名 (SD±1.36)、介護福祉士 (常勤) が平均 56.71 名 (SD±48.92)、介護福祉士 (非常勤) が平均 10.77 名 (SD±14.75) であった。

調査協力法人における 2020 年度 (2020 年 4 月 1 日～2021 年 3 月 31 日) の 1 年間の新卒者の入職者数は平均 11.89 名 (SD±7.83) であり、新卒者の入職者のうち福祉関係の資格保有者は平均 6.17 名 (SD±5.80)、新卒者の入職者の資格保有者の割合としては平均 48.08% (SD±33.48) であった。また、新卒者以外に入職者は平均 31.06 名 (SD±38.19)、新卒者以外に入職者のうち福祉関係の資格保有者は平均 4.78 人 (SD±6.01)、新卒者以外に入職者の資格保有者の割合としては平均 24.16% (SD±26.44) であった。

調査協力法人における 2020 年度の 1 年間の退職者数は平均 35.22 名 (SD±28.39)、休職者数は平均 11.17 名 (SD±11.81)、復職者数は平均 5.72 名 (SD±6.72) であった。

### 3) 福祉人材確保の取り組みの実施状況

調査協力法人における福祉人材の確保の取り組みとして行っていること(複数回答可)としては、合同説明会への出展が 18 法人(100%)、ホームページが 17 法人(94.44%)、就活サイト・アプリの活用が 17 法人(94.44%)、インターンの実施が 16 法人(88.89%)、動画コンテンツの作成が 13 法人(72.22%)、その他の取り組みが 5 法人(27.78%) であった。その他としては、法人単独での説明会の開催、オンライン・対面での就職相談会の開催、大学等授業内での福祉講義や出張授業、タスクカレッジ(大学生・短大生・専門学生を対象とした講義)、学校・教員の訪問、SNSの活用などが挙げられていた。

人材確保に関する費用投資の状況としては、平均 37,174,611.11 円 (SD±112,779,155.40) であり、最小値は 1,000,000 円、最大値は 501,000,000 円であった。法人の年間総予算のうちの福祉人材確保のための費用の割合は、23.12% (SD±36.00) であった。福祉人材確保に関する費用の内訳としては、人件費が平均 38,808,666.67 円 (SD±123,400,109.1) であり、各法人における福祉人材確保の費用の平均 60.12% (SD±21.66) を占めていた。また、広告費は平均 3,749,533.33 円 (SD±3615,817.71) であり、各法人における福祉人材確保の費用の平均 50.03% (SD±34.66) を占めていた。その他の福祉人材確保に関する費用として、合同説明会参加費・出展費、出張費、講座開設費などが挙げられていた。

人事担当の専任職員が「いる」と回答した法人は、11 法人 (61.11%) であり、専任職員がいる法人における人事担当の専任職員数は平均 2.27、名 (SD±1.42) であった。

### 4) 人材育成(人材定着)の取り組みの状況

職員の人材育成(人材定着)の取り組みとして、18 法人すべての法人において、法人内での研修会・事例検討会・勉強会を行っているとの回答であった。1 年間あたりの開催頻度としては平均 16.23 回 (SD±14.08) であり、年間のべ参加者数は平均 423.94 名 (SD±455.83) であった。なお、外部講師の活用をしている法人は 15 法人 (83.33%) であった。研修の内容としては、理念研修、新職員研修、職域の研修、事業所別研修、実践発表会、法人内の事業所の困難事例を持ち寄った事例検討、虐待防止、ハラスメント防止、メンタルヘルス、リスクマネジメント、感染症対策、LGBT、ペアレントトレーニング、障害年金、進路選択、自閉症関連、強度行動障害支援者・養成研修、コミュニケーション、介護技術、マナー研修などが挙げられていた。

スーパービジョンについては、14 法人 (77.77%) の法人にて実施していると回答があった。1 年間あたりの実施頻度としては、平均 11.15 回 (SD±14.71) であった。実施方法としては、管理者・メンター・代表、法人本部職員等による面談、キャリアパスやステップアップシートを用いた面談、新人研修とフォロー研修、クラスミーティング時の支援内容の精査と検討、係や委員会等の中での実施、事例検討会、臨床心理士による事例共有・アドバイス、外部講師による研修、スーパーバイザーの訪問、OJTなどが挙げられた。

法人外で行っている研修会・学会・職能団体の活動等に職員が参加する場合に勤務時間内として扱っていると答えた法人は 16 法人 (88.9%) であり、その際の参加費・交通費等を法人で負担していると答えた法人は 16 法人 (88.9%) であった。その他の取り組みとして、研修に参加しやすいように職員数を基準人数以上に配置、業務外の研修費もすべて負担、資格手当の対象となっている資格に合格

した際の受験料の負担、スクーリング参加への補償、学会等の懇親会参加費についても法人負担(交流の促進のため)、学会等の食事代・宿泊費についても法人負担としているなどの回答もあった。

## 5) 地域社会の福祉サービスの質の向上のための取り組みの状況

調査協力法人における地域社会の福祉サービスの質の向上のための取り組みとしては、国の事業・研究班への分担・協力は 7 法人 (38.9%)、全国的な研修会等の主催・共催は 7 法人 (38.9%)、全国的な研修会等の講師としての協力は 10 法人 (55.6%)、都道府県の研修会等の主催・共催は 8 法人 (44.4%)、都道府県の研修会等の講師として協力は 14 法人 (77.7%)、市町村の研修会等の主催・共催は 9 法人 (50.0%)、市町村の研修会等の講師として協力は 13 法人 (72.2%) であった。その他として、自立支援協議会への参加、職能団体における研修事業の事務局、自閉症援助技術研究会運営、異業種交流会の主催、学生や企業に向けた発信、地域に向けた福祉講座や公開講座の企画・開催などが挙げられていた。

## 2. インタビュー調査

### 1) 障害福祉の魅力・やりがいについて

インタビュー調査におけるデータの分析結果から、障害福祉の魅力・やりがいの要素として、【人の人生にどっぷりと関わられる】、【使命感・責任感が得られる】、【利用者とともに同じ時間を共有できる】、【利用者の変化や成長を直接感じられる】、【利用者の思いが発掘されていく過程に関わられる】、【ニーズを抱えた利用者の力になれる】、【人を思いやることに価値が生まれる】、【さまざまな人とのつながりが生まれる】、【多様で公式がないからこそのおもしろさや深みがある】、【自由でクリエイティブな仕事である】、【利用者にかづけ

られる】、【自分自身の成長や変化がある】、【障害者の存在のもつ大きな影響力を感じる】、【障害者との関わりから社会の問題に向き合える】、【社会を動かし変えていく力になれる】、【やりがい・魅力を言語化することの難しさ】の 17 のカテゴリが抽出された (表 1)。

### 2) 障害福祉の魅力・やりがいの発信や人材確保のための取り組みについて

インタビューにおけるデータの分析から、人材確保のターゲット層に関する要素としては、【新卒者を中心とした採用に力を入れる】、【新卒者は長く経験を積み重ねていける】、【新卒者を育てていきたい】、【新卒者はミッション・ビジョンにつながるもの】、【新卒者が法人を活性化させる】、【多様な学科からの新卒者をターゲットとする】、【福祉を学んできた学生ももちろん必要】、【職員の多様さが法人の活力となる】、【福祉人材確保の課題・難しさがある】、【中途採用者は法人に必要な場所を補う存在】、【多様な人材確保に力を入れている】の 11 カテゴリが抽出された (表 2)。

また、採用のためのチーム・体制づくりに関する要素としては、【採用のためのプロジェクトチームを組む】、【若手職員の活用が効果的】、【職員が採用に向けた活動に携わることが人材育成にもつながる】、【採用活動を行う意味や法人の理念を身に着けて伝えることが大切】、【専任の採用担当者がいることでアイデアが広がる】、【現場スタッフの理解・協力を得ることが大切】の 6 カテゴリが抽出された (表 3)。

さらに、多様なツールの効果的な活用に関連する要素としては、【就活サイト・就職フェアの活用】、【SNSでの発信・つながりづくり】、【SNS への動画のアップ】、【オンラインを効果的に活用】、【オンラインでキャッチした後のつながりが重要】、【WEB サイトづくりに力を入れる】、【WEB サイトは採用の入り口になる】、【WEB サイトがよく見えすぎないように



すること】、【業者・コンサルなどを活用】、【得意なスタッフ等が手作りで作成】、【WEBサイトに若い職員のアイデアを活用】、【パンフレット・広告チラシを新たに作成】、【動画でリアルを伝えるために試行錯誤する】、【学生の印象に残るように工夫する】、【大学とのつながりは確実な採用につながりやすい】の15カテゴリが抽出された(表4)。

加えて、採用活動で大切にしている視点や工夫として、【学生一人一人と個別で寄り添う】、【学生の目線に合わせる】、【直接話をする】、【ターゲットを絞り戦略を立てる】、【多様な接点づくりを試みる】、【早期の採用の動き出しが重要】、【長年働いてくれる人を採用したい】、【ミスマッチがないようにリアルを伝える】、【他の法人との横のつながりは大切】、【常に更新していく】の10カテゴリが抽出された(表5)。

#### D. 考察

本調査の協力機関の特徴としては、事前情報シートによる集計結果から、事業所数・職員数ともに大規模な法人が多く含まれること、年間の入職者の半数以上が新卒者の採用であり、新卒者のうちの資格保有者は平均5割弱を占めることが確認された。また、年間の入職者数に比べ、退職者・休職者数の平均値は3倍以上であり、長期的に定着できる人材が求められる状況があることが推察される。福祉人材確保のための取り組みとしては、大半の法人がホームページ、就活サイト・アプリの活用を行っており、インターンの実施や動画の作成についても多くの法人にて行われていた。人材確保に関する費用投資の額としては、法人による差が大きく、法人規模の違い等にも大きく影響されているものと推察される。法人における年間の総予算のうち人材確保の費用は平均で2割強であり、多くは人件費や広告費での費用が占めていることも確認された。人事担当の専任職員を半数以上の法人に

おいて配置していることも特徴的であった。

さらに、人材育成に関する取り組みとしては、平均して月に1回以上の頻度で法人内での研修会・事例検討会・勉強会等が開催され、8割強の法人で外部講師の活用も行われていた。また、スーパービジョンに関しても平均して月1回程度の頻度でさまざまな形態により行われており、職員が法人外の研修会・学会等への参加しやすい環境となっている法人も大半を占めることが示唆された。市町村の研修会を主催・共催したり、講師としてかわるなど、地域の中での人材育成としても貢献をしている法人が多いことにも特徴がみられた。これらの事前情報シートによる状況から、本研究の調査協力機関の選定条件を十分に満たす機関であることが確認された。

またインタビュー調査の結果からは、調査協力者であった人材確保や人材育成等に関わる代表者が感じている障害福祉の魅力・やりがいと言語化された。調査協力者である代表者・採用担当者等は、支援や臨床の経験や現場との密な関わりを持ちながらも、より対外的につながりや発信を行っている立場でもあり、より客観的な視点も持ちながら語られた要素でもありとえられる。対利用者の人生に関わるという重みや使命感や責任感、関わりの中で生まれる変化や成長に対する喜び、関わりの中で、自分自身の成長や変化に出会うということ、多様であるがゆえに柔軟でクリエイティブな発想が求められるという面白さなど、他の領域に比べても多様さ・個別性の大きな現場であるからこそその魅力が多く語られていた。さらに、障害という切り口から社会の問題に向き合えたり、社会を動かして変えていく力ともなれるということなども、現状として、社会的に変えていくべき課題や障壁の大きな領域ではあるからこそ、障害福祉の領域における大きな魅力ややりがいとしても確認された。

こうした障害福祉の魅力をもった新たな人材確保

という視点から発信していくための工夫としては、非常に様々な角度からそれぞれの法人での具体的な工夫等が語られていた。多くの法人が新卒者を中心とした採用に特に力を入れており、その背景としては長く働いていける人材や法人の大切にしていることを吸収しながらともに歩んでいけたり、法人を活性化させるような存在として、新卒者は大きな意味があることが挙げられた。また、福祉系の大学のみならず、多様な学科からの新卒者をターゲットとしている法人も多かった。その背景としては、様々な利用者の様々な生活やニーズに関わるチームとして機能していく上で、職員の同質性よりも多様な職員がいることが法人の活力となるという積極的な理由と、他方、福祉人材確保の課題・難しさを抱える中でのやむをえない状況であるという消極的な理由とが確認された。中途採用者に関しては、法人に必要な場所を補う存在として、法人としての必要に応じての採用であり、そのため、有資格者を重視する場合も多いこと、常勤職での採用を行う前に非常勤の形で法人とのマッチングを行う期間を設ける場合もあることなどが確認された。

人材確保においては、各法人において採用のためのチーム・体制づくりを行っており、採用のためのプロジェクトチームを組んだり、専任の採用担当者を設けるなどを行っている法人も多かった。中でも、プロジェクトチームの中や採用に関する活動等において、若手職員を積極的に活用している法人が多く、それにより効果がみられていることも語られていた。学生にとって、入職1・2年程度の若手の職員の姿は親近感ももてたりロールモデルとなりやすく、言葉もより届きやすいこと、学生たちに近い経験や感覚で発信・アプローチしていくための視点やアイデアが生まれやすいことなどがインタビューの中で語られていた。また、採用活動を行う中で、新卒採用の意味や法人の理念などを伝えていくことを通

して、職員の育成という点からも効果的であることも確認された。

採用活動は、それぞれの法人で様々な具体的なツールを活用して行われていた。就活サイト・就職フェア、SNS、WEBサイトなどのオンラインでの活用が増えており、業者・コンサルなどを活用したり、得意なスタッフ等が手作りで作成したり、若い職員のアイデアを取り入れるなどをしながら作成・運営を行っていた。学生にとって印象に残るものとするために、よりリアルを伝えていくために試行錯誤を重ねていることが具体的に語られていた。また、オンラインの場合とあわせて、大学とのつながりは確実な採用につながりやすく、職員が卒業した出身校に積極的に訪問したり、教員との顔の見えるつながりをつくっていく様子なども複数の法人より語られていた。

採用活動で大切にしている視点や工夫としては、学生一人一人と個別で丁寧な関わりを重ねていたり、学生の希望・ニーズを中心に活動をする大切さなどが語られていた。また、ターゲットを絞り戦略を立て、ツール等を効果的に活用していく視点とともに、より幅広く法人についてや障害福祉についてを知ってもらうための場や機会を多様な形で試みていく視点が大切であることも確認されていた。長年働いてくれる人を採用するためには、就職後のミスマッチが生じないように採用は、学生との顔の見える関係で丁寧に行い、魅力だけでなくありのままのリアルを伝えていくことが大切であることも多くの法人にて語られていた。こうした活動は模索の中にあり、また、障害福祉領域全体としての協働のもとで高まっていく部分も大きいことから、他の法人との横のつながりも大切であることなども確認された。また、新卒者の採用においては、その学生の状況も常に移り変わっていく中で、採用方法やツール等についても常に見直し更新していくことが求めら

れることも明らかになった。

なお、本研究の調査協力機関は、地域も事業規模・事業内容・組織体制、歩んできた歴史やその中で築かれた理念とも多様な法人が含まれているため、その実態は多様な部分もあるが、積極的な人材確保のための取り組みとして多くの共通点が確認された。本稿は、インタビュー調査の一部のデータのみを集約となるため、今後詳細な分析を行い、調査協力法人における人材育成・人材定着の取り組みに関する具体的状況や障害福祉の現場で働く「専門性」に関する認識等もあわせて検討を行っていく必要がある。さらに、本調査での結果等を踏まえ、次年度以降、人材確保においてより効果的な障害福祉の「魅力」の発信についての検討を進めていきたい。

#### **E.健康危険情報**

なし

#### **F.研究発表**

##### 1.論文発表

なし

##### 2.学会発表

なし

#### **G. 知的財産権の出願・登録状況**

##### 1.特許取得

なし

##### 2.実用新案登録

なし

#### 3.その他

なし

#### **謝辞**

本研究にあたりご協力いただきましたFACE to FUKUSHIの関係者の方、ならびに、NPO法人 みらい・ず2、株式会社 でぐにてい、公益財団法人 鉄道弘済会、社会福祉法人かたるべ会、社会福祉法人 嬉泉、社会福祉法人 希望の家、社会福祉法人 クムレ、社会福祉法人 神戸 YMCA 福祉会、社会福祉法人 この街福祉会、社会福祉法人 翔の会、社会福祉法人 南高愛隣会、社会福祉法人 はるにれの里、社会福祉法人 福祉楽団、社会福祉法人 福知山学園、社会福祉法人 南山城学園、社会福祉法人 佑啓会、社会福祉法人 ゆうゆう、社会福祉法人 ロザリオの聖母会の関係者の皆様に深く御礼申し上げます。

#### **文献.**

- 1) 阪口春彦: 福祉人材確保に影響を及ぼす要因. 龍谷大学論集, 5:94-107, 2011.
- 2) 公益財団法人社会福祉振興・試験センター: 社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士就業状況調査(令和2年度)結果報告書. 2021.

表 1. 障害福祉で働くやりがいや魅力

カテゴリ	コード
人の人生にどっぷりと関わられる	人の人生にどっぷりと関わられる仕事
	他人にどっぷりと関わられる仕事
	こんなに人の人生に踏み込むことがあるのかなと思うほどの関わりがある
	こんなに人と関わる仕事はない
	人の人生の何らかの支えになっていること
使命感・責任感を得られる	人生が変わるタイミングで直接的な関わりが持てて接しあえる
	制度の中で責任をもって命を預かっている
	対象者一人に対して関わる責任ややりがい自分が自分自身の自己実現にもつながっている
	障害がなければ大きなお世話と思われてしまうことにも寄り添っていく責任感
利用者とともに同じ時間を共有できる	支援があるから利用者にとって当たり前の生活ができていくという使命感
	対象者と一緒に歳を重ね、時間を共有できること
利用者の変化や成長を直接感じられる	自分の中で広がった世界を利用者らに返してあげられる過程
	利用者ができるようになる・穏やかでいられるなどのよい変化に付き合え、身近に感じられる
	対象者一人一人の成長や課題、今の姿をききちゃんと見て触れて感じることができる
	対象者が大きく成長・自立していく
利用者の思いが発掘されていく過程に関わる	利用者さんの変化がみられる
	関わりによって本人・家族の安心につながるができること
	ツールを使って意思疎通ができるようになること
	コミュニケーションを交わせない人たちと心を交わしてあげること
	言葉のコミュニケーションは難しくてもツールを使ったり長年関わる中で何を考えているかがわかってくる
ニーズを抱えた利用者の力になれる	その人の小さな変化から小さなゴールを積み重ねていくことの楽しさ
	関わりを通じて本人の思いが時間をかけながら発掘されていく過程に関われること
	対話からニーズを引きだして、自由にわがままに暮らしてもらうことを実現できる
	何かを発掘してもらうことを求めている利用者の力になれる
人を思いやることに価値が生まれる	行き場所がなくたどり着けない人たちの力になれる
	生きづらさの中にある人の自己実現のサポートができること
	目の前の人の最善を常に追い求めていく
さまざまな人とのつながりが生まれる	人を思いやることが賞金にかわる、というレアな仕事
	その人に寄り添って話を聴くことに価値が生まれること
	人との出会いがあること
	いろいろな人が入ってきて一緒に考えられる
	福祉分野だけにとらわれない
	いろいろな関係性がありながらも協力してくれるキーパーソンをみつけ、人と人をつなぐことが福祉の面白み
	より具体的に対象者の24時間をどうサポートしていくかを関係者を巻き込みながら考えていける
福祉領域の人たち以外とのつながりにより変わっていく	
多様で、公式がないからこそのおもしろさや深みがある	社会とのつながりをつくれること
	どう生活の質を高め、社会参加をしていくのかという先を考えていくこと
	対象者次第、ケースバイケースであること
	対象者により求められる支援が違う
	こうやればいいという公式があるわけではなく一人一人が非常に違う
自由にクリエイティブな仕事である	おもしろさや手ごたえ、抜けられない魅力
	ひとくちにこういうことだと語りづらい深みがある
	対象者へのアプローチには幅広いアイデアが必要となる
	クリエイティブなところがおもしろい
	独自性や先駆性を実現できる環境がある
	発想は自由であること
利用者にかづけられる	柔軟にいろいろ対応できる仕事
	仕事の幅の広さ
	こんなことまで仕事になるのかというところまで仕事になる
	自分たちが変えるチャンスがある領域であること
	障害者との関わりの中で、感謝の気持ちが自分に跳ね返ってくる
自分自身の成長や変化がある	利用者が声をかけて気にかけてくれる
	ありがとうと保護者・利用者から投げかけられると、やっていることは間違っていないかと思える
	相手に対する仕事ではあるが、すごく自分を問われる
	自分自身の考え方のベースを変えてくれる
	スタッフ自身の変化がある
障害者の存在のもつ大きな影響力を感じる	クリエイティブで、利用者とともに自分の中の世界が広がっていく
	相手のケアを通して自分も見つめられる
	いろいろな感性を持った人と出会い、自分も成長できる
	いろいろな人とお互いに影響しながら成長でき、学ぶことができる
障害者との関わりから社会の問題に向き合える	関わってしまうと離れられなくなる影響力がある
	障害者のある人たちは周囲を変える力、影響力が非常にある
	障害者の方の人々に周囲の人々が感化されていく
社会を動かし変えていく力になれる	障害の人と接することで社会の中での生きづらさに気づくことができる
	どう共生していくのかを考えていけることがこの仕事の醍醐味。
	障害者が過ごしやすい社会になれば他の人たちも過ごしやすい社会になるはずだという思い
	障害に対する世の中の理解が変わっていくところの一端を担える
	多様性を受けとめられる社会への変化の力になれる
	社会を動かし変えていくムーブメントになれる
	イノベーションを起こせること
社会の障害者に対する価値観が変わっていくこと	
やりがい・魅力を言語化することの難しさ	社会の中の隙間を埋める受け皿になれる
	社会の構造自体を変えていける
	利用者の人生の関わり目に立ち合い取りくむことが社会の変革につながっていく
	現場にいた当時はなかなか自覚できなかった
	客観的にみる状況ができて感じるようになっていった
	経験すればするほど悩んでしまう質問

表 2. 人材確保のターゲット層

カテゴリ	コード(抜粋)
新卒者を中心とした採用に力を入れる	新卒中心やっている
	新卒採用に力を入れている
	今は新卒採用だけに絞っている
	新卒をメインのターゲットに絞って採用をつづけてきた
新卒者は長く経験を積み重ねていける	新卒者は勤務年数が長く経験も積み重ねていける
	人材の質は圧倒的に新卒のほうが高いことがわかった
新卒者を育てていきたい	ほぼ何の先入観もないところに理念を伝えていくことはやりやすく質も保てる
	職員が法人色が強いので、新卒の真白なキャンパスに描きたい
	新卒採用で力を入れるほうが法人のやり方に沿って成長する
	新人はどんな人も法人で育てるという考え方
採用と定着はいつしよだと思っている	
新卒者はミッション・ビジョンにつながるもの	ミッションビジョンからつながっているもの
	新卒は屋台骨になる
	採れるか採れないかではなく、法人の理念をどれだけ知って入ってくれるかが大切
新卒者が法人を活性化させる	新しい根が、法人だけでなく地域全体の広い意味での活性化につながる
	新卒者を採用すると事業所の中が活性化する
多様な学科からの新卒者をターゲットとする	福祉関係の学科にこだわらずに多様な学科
	他の学部で学んできた中で利用者さんに伝えられるものもたくさんある
	政策学科の街づくりとも関連しているので、福祉の学生だけではない
	福祉系学生とそれ以外の学生が半々ぐらいがよいと思っている
	福祉を全然考えていなかったり全く違うことをしていた学生もある程度必要
福祉以外の分野から来た人が福祉だけに偏っていないので一般的な見方ができる	
福祉を学んできた学生ももちろん必要	福祉を徹底的に学んで面白みを感じている学生の魅力ももちろんある
	福祉を学んできた学生ももちろんほしい
職員の多様さが法人の活力となる	法人の質を考えるとときに異質な人を入れていかないとうまく活力がなくなる
	組織をよくするために異なるターゲットにも力を入れる
	利用者は福祉の資格に関係なく様々な趣味趣向性格があり、いろんな人がいてほしい
	職員が多様なほうが仕事をする上でのアイデアの広がりがある
	いろいろな価値観やバックボーンのある人間がいたほうがいろいろな対応ができる
	広く誰でも、福祉をやりたい気持ちがある学生を大事にしている
	メンバーがバラエティに富んでいたほうがチームは強い
同期のメンバーのバランス(同じタイプばかりにならないこと)	
福祉人材確保の課題・難しさがある	障害に関心のある学生との接点に苦労したため、領域を絞らずに求人を出していた
	広いターゲットでやっていきたいと思うが違う分野から入る学生は多くない
	地域全体として福祉業界の人で不足で事業運営が厳しい状況になってきた
中途採用者は法人に必要な場所を補う存在	地域の福祉学部の学生が減っている状況があり、無資格者も採用しないと難しい
	キャリアは自分たちに足りないところを補ってくれる
	次の事業の展開のために必要な専属の現場の支援者を募集
	中間層・管理職の離職に対して中途採用も必要
	中途採用の正社員は福祉経験がある人をメインに考える
どのような経験をしてきたのか、その経験が法人として役に立つかを考える	
中途採用者は非正規雇用で少し見せてもらってから雇用を考えたい	
多様な人材確保に力を入れている	新卒採用と外国人採用・キャリア採用・中途採用の両方に力を入れている

表 3. 採用に向けたチーム・体制づくり

カテゴリ	コード(抜粋)
採用のためのプロジェクトチームを組む	新卒採用のプロジェクトチームを組む
	若手が中心となってプロジェクトチームを立ち上げる
	プロジェクトチームという形で若手職員を集めて行っている
	魅力発信チームとして若手が自分たちの仕事の価値を学ぶ機会を作っている
	立候補によりプロジェクトチームをやりたい人を募ることもある
若手職員の活用が効果的	若手のほうが学生に響いている感じ
	若手のほうが等身大がわかる
	若手のプロジェクトチームで合同説明会の出展に関わる
	職場で感じているうれしさややりがいを若い職員が伝えることは本当に必要
	未来が想像しやすいように1・2年目の職員に同行してもらう
	少し緊張しているぐらいの感じで話してもらうくらいが親近感が湧く
	若い職員の言葉は学生たちに刺さっていると思う
	若い職員は学生とのフラットさや心理的な近さがあり、響き方が違ってくる
欲しい人材に近い若手の職員に同行してもらう	
職員が採用に向けた活動に携わることが人材育成にもつながる	プロジェクトチームが職員研修の一環にもなる
	スタッフのミッションビジョンや自分以外の事業の理解が促進される
	新しくチャレンジするプロセスがタスクメンバーたちの成長にもつながっている
採用活動を行う意味や法人の理念を身に着けて伝えることが大切	新卒採用をやる目的や意味を理解してやっている
	法人の大切にしていることを職員が身に着けたうえで、日々のことを学生に語る
専任の採用担当者があることでアイデアが広がる	採用担当を専任にすることでアイデアが生まれ、学生の反応にも敏感になる
	人件費をかけることで発想をもつ余裕ができ、アイデアが生まれる
	専任の担当者を置き、学生に伝える内容を考える時間をつくることは価値あること
現場スタッフの理解・協力を得ることが大切	現場のスタッフに採用の重要性を理解・協力してもらう必要がある
	法人本部の職員が兼務しながら細かい仕事部分を支えてくれる
	現場職員と採用担当との温度差ができないように意識している
	現場職員には気持ちよく若手を送り出してもらえるようにしたい

表 4. さまざまなツールの効果的な活用

カテゴリ	コード(抜粋)
就活サイト・就職フェアの活用	ホームページよりも就活サイトに力を入れている
	Face to Fukushimaは福祉を視野に入れている学生や意欲の高い学生が多い印象
	FACE to FUKUSHIはやる気の非常にある学生がつながる率が高い
	新卒採用はマイナビの就職フェアやFACE to FUKUSHIの就職フェアに出展
	キャリアについてはIndeed、ジョブメドレー、LITALICOを活用
	中途領域はリクルートサイトと紹介会社を必要に迫られて活用
	FACE to FUKUSHIによる功績が大きい
	マイナビは広くところにリーチできる
	FACE to FUKUSHIとマイナビに出展
	キャリアタスのイベントには福祉系ではない学生のほうが多い
	オファーボックスを効率的に活用
	リクナビ・マイナビの合同説明会を活用
	DYMのマッチングイベントは福祉に興味のない学生も確実に学生に会える
	FACE to FUKUSHIとマイナビに出展
学生全体が登録しているサイトはマイナビなので、ゲートとして必要	
SNSでの発信・つながりづくり	FacebookやTwitterを定期的に発信
	若い人のInstagramなどを参考に学生が好きそうな感じに工夫をしている TwitterやInstagramのDMでインターンを受けている
SNSへの動画のアップ	Instagramは全部動画をアップしている
	ターゲット層がTikTokにはいないと判断し、TwitterとInstagramに動画をアップした 学生はサイトに埋めた動画よりもTwitterやTikTokを見る
オンラインを効果的に活用	学生は求人票を調べる人よりもスマホやネットで就活する人のほうが多い
	オンラインで就職活動・採用活動ができるようになったのは大きな成果 コロナでオンラインの流れが主流になったことで同じ土壌で戦えるようになった
オンラインでキャッチした後のつながりが重要	オンラインが主流になって気軽さはあるが続きづらい部分は課題 オンラインは窓口としては大事だが、キャッチしていくところも手腕になってくる
WEBサイトづくりに力を入れる	デザインチームと1年間かけて検討を重ねてこだわってつくった
	ウェブサイトスマホできれいに映えることを一番大事に考えた 20代前半をターゲットにして、新卒の就活のためだけの目的にターゲットを絞った
WEBサイトは採用の入り口になる	HPIに採用サイトを作っている
	入口としてのウェブサイト大事にしたいと思った 採用だけの専用ホームページを作成した
	HPのトップページに特設ページをつくり、エントリーが直接できるようにした
WEBサイトがよく見えすぎないようにすること	よく見えすぎないようにしたいと思っている ギャップが生まれないようにしている いい面だけでなく大変なことや法人の課題も話してもらう
業者・コンサルなどを活用	WEBサイトのデザインは悪意にしているデザイナーに依頼
	WEBサイトの記事の修正をライターに依頼
	合言葉はコピーライターに入ってもらって考えたもの
	WEBサイトを自分たちから提案してデザイナーと検討した
	動画コンテンツにコンサル的に入ってもらい、動画の作成も依頼
得意なスタッフ等が手作りで作成	若い職員でInstagramに長けた職員に任せている
	動画は職員でつくっている
	動画をつくることは、意外にやってみると面白いし、自分の世界も広がる
	動画に長けている採用担当のスタッフが作成(自前) 採用担当で動画作成が得意な職員が手作りで動画を作っている
WEBサイトに若い職員のアイデアを活用	若い人たちに何が刺さるかを職員にアンケートを取り考えてサイトに落とし込んだ 若い職員にアンケートを取り、サイトのアイデアを募り、業者に依頼した
パンフレット・広告チラシを新たに作成	若者受けを狙ってパンフレットを新しく作った
	ターゲットごとにシーズンごとに広告チラシを作成して配布した
	スーパーに説明会の案内を配架してもらう
動画でリアルを伝えるために試行錯誤する	オブラートに包んだ部分だけでなく、泥臭いところだけ伝えられるのが大切
	実際に働いている姿や利用者の生活を知ってもらえるよう上手く動画を使いたい
	支援者が感じている利用者の些細な変化は写真や動画では伝わり切らない
	職員のインタビューを現場で生き生きとしている若い職員を推薦してもらった インタビューは間接的でいいところしか拾っていないとも見られてしまうので難しい 最低限の編集にして、やらせではない形で出しているが難しさを感じる
学生の印象に残るように工夫する	法人のテーマでイラストを作成し、どのサイトやパンフレットにも同じイラストを使う
	就職フェアでも同じイラストを貼るようにして目印にして、印象付けられるようにした
	動画を取るためのiPhoneは画質が一番よいものになっている
	言葉や説明で伝わらない部分が写真で見えてくるので、写真は撮りためておく 施設の写真や職員の働いている雰囲気わかる写真を極力載せるようにしている
大学とのつながりは 確実な採用につながりやすい	大学の教員とのつながりでの採用が多い
	新規事業を行うために採用人数が必要だった時に学校とのつながりに助けてもらった
	夏や年末に学校訪問に行き、先生に顔を覚えてもらう
	学校訪問ではできるだけOB・OGとともに訪問する
	学校訪問はとてども大事にしている
	県外の卒業高校にもあいさつに行っている
	大学の就職支援の担当教員にあいさつさせてもらう
	法人のことを覚えてもらうことで授業に呼ばれることがある 職員の出身校に挨拶に行き、報告をするようにしている 大学での出張講座は効果がある

表 5. 採用活動において大切にしている視点や工夫

カテゴリ	コード(抜粋)
学生一人一人と個別で寄り添う	インターンでは学生1人1人に個別支援をしていく
	学生1人1人との面談を繰り返し、面接しなくてもよいくらいのレベルまでやりとりする
	事業に付くのではなくスタッフに付いてマンツーマン型で行う
	採用担当者が学生1人ずつ全員に丁寧にメール連絡をする
	学生にどれだけ寄り添えるかが大切
	インターンの交通費を支給する
	他の所を受けたいという学生に二つ返事で、内定承諾の期限を超えて待っている
	インターンは1人1人の学生と日程を調整して、個別のプログラムで実施
学生の目線に合わせること	学生と人と人の関係を濃くしたいという思いがある
	学生の関心領域・ニーズがあるところに法人のニーズを合わせていくことが重要
	学生の目線に合わせなければいけないという意識がある
直接話をする事で伝わるものがある	コロナ禍であってもオンラインだけで済ませることは絶対にしない
	直接の出前講座や見学で説明すると、法人が大切にしているものが伝わる
	対面で直接話をした学生のほうが入職率が圧倒的に高い
	1回1回の出会いを大切にできるイベント関係のほうが採用に関してはよい
ターゲットを絞り戦略を立てる	どの枠で何人くらいをターゲットとするかを整理している
	ターゲットごとにPR方法や手法を整理している
	SNSのような空中戦と足で稼ぐ部分とをグループを分けて行っていく
	ターゲット層がそこにいるからという理由でFACE to FUKUSHIに予算を集中投下
多様な接点づくりを試みる	いろいろな接点をつくっていくことが大切
	いかに関心を持ってもらうか、福祉の仕事の魅力を伝えていかに力を入れている
	学生ボランティアからのつり上げのみでは同質化してしまう
	様々なツールを活用して施設の雰囲気を知ってもらうことで総合力でアップする
	ツールの使い分けはせず、いろいろなところで名前をまず知ってもらうことを重視
	できることはすべてやろうという考え方で思いついたことはやっていくという思いでいる
	意図して作っていく縁と生まれる縁がある
	いろいろなところに発信することで法人の名前をまず知ってもらう
学生に会っていかないと始まらないので積極的に出展している	
早期の採用の動き出しが重要	9月の動き出しではなく、3月から採用に動き出したことは大きく、効果が出ている
	早期採用は、意欲的な学生が採りやすい
	早期選考にどれだけ着手できるかが肝
	今の学生は早い段階から就活をしているのでインターンに力を入れることが大切
長年働いてくれる人を採用したい	長年働いてくれる人を採用できることが重要
	長く一緒に働いていきたい
	慌てて採用せず、じっくりと段階を追っていくことを大切にしている
ミスマッチがないようにリアルを伝える	実習の時に、あまりきれいなところだけではなく包み隠さずとにかく全部見せよう
	入社後のギャップがないように仕事の中身を小出しにして見せていく
	リアルを伝えることを大切にしている
	働いている職員がどういう風にリアルを伝えるかを大切にしている
	働く人がイメージが正直にストレートに伝わるように恰好をつけないことを意識している
	受験前に実際に現場をきちんと見せようことでミスマッチを避けたいという思いがある
	本当のシーンを想像できるような動画や写真を多く使っている
	福祉や障害福祉の魅力は合同説明会ではなかなか伝わらない
	合同説明会で説明する職員が、絶対に見学に来てほしいと伝えている
	魅力だけでなく実際の難しさを含めて体験したうえで判断してもらう
	採用試験の前に見学を必須にしている
	嘘のない世界をいかに採用の見学の時に見せていくかが大切
	必ず足を運んでもらい、自分の目で法人をいってもらうことを大切にしている
	採用に時間をかけて面談を多くすることでミスマッチが起きないようにする
職場の雰囲気や職員同士の雰囲気を実際に現場を見て判断してもらう	
法人と学生のマッチングを大切にしている	
見学も説明も自然体、すべてありのままを出すことにしている	
あえて作ったりはせず、実態を見せよう	
他の法人との横のつながりは大切	採用担当同士が法人を超えて仲良くなっていく、横のつながりも大切
	福祉業界を盛り上げていくために、法人間の横のつながりは重要
	横のつながりは若い職員が積極的
	他の法人との情報交換はまめにやっている
常に更新していく	出展の他の法人の就活を見ながらいいなと思ったことを取り入れている
	FACE to FUKUSHIからのフォロー指導も参考にしながら次につなぐ形にしてきた
	FACE to FUKUSHIのアドバイスを参考にしながら常にバージョンアップしている
	インターンの戦略は効果を見ながら検討をしていく



## インタビューでお聞きしたいこと

1. あなたの法人が大切にしてきたことはどのようなことですか。

あなたの法人のもつ魅力やセールスポイント（売り）はどのようなことだと考えますか。※法人としての状況についてお答えください。

2. あなたは、障害福祉領域で働くことの魅力ややりがいとはどのようなことだと考えますか。※あなた自身（インタビューご回答様個人）のお考えをお答えください。

3. あなたの法人の魅力や障害福祉領域で働くことの魅力・やりがいをどのように発信されているかということについてお聞きします。

※法人としての状況についてお答えください。

3-1. 福祉人材の確保のために、どのような取り組みや工夫を行っていますか。

現在、どのような方法で求人を行っていますか。

・具体的にどのようなことを実施していますか

(例：HP、動画コンテンツの作成、合同説明会や就活サイト・アプリの活用、インターンの実施)

・どのような層（新卒者、中途者、その他）をターゲットとしていますか。

・特に、新卒者への求人としてどのようなことを行っていますか。

・どのような体制で行っていますか（人事担当の担当者等の状況）

3-2. なぜそのような取り組み（3-1の回答）をしているのでしょうか。

・人材確保の取り組みは、いつ頃、どのようなことがきっかけとなって始められたのですか。

・現在、どのようなことを大切にしながら取り組みを行っていますか。

・人材確保のために投資する価値をどこに感じていますか。

3-3. 実際にそのような取り組み（3-1の回答）を行うことで（行う中で）、どのような部分に効果を感じていますか。どのような部分に課題・難しさを感じていますか。

・取り組みにより、入職者の安定した確保や様々な人材の確保につながっていますか。

・学生にとって、どのようなことが心に響くと感じていますか。

・法人としての体制づくりや財源確保のための工夫・苦労はありますか。

4. あなたは、障害福祉の現場で働く「専門性」について、どのように考えますか。

※あなた自身（インタビューご回答様個人）のお考えをお答えください。

・障害福祉の現場で働く「専門性」として、どのようなことを大切にしたい（重視したい）と考えますか。

・（中途採用の場合などに）福祉の資格の有無等をどのように考慮していますか。

・あなたの法人内、あるいは地域社会において、どのような人を確保・育成・定着させていきたいと考えていますか。

(資料)「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的実践者へのインタビュー事前情報シート

## 事前情報シート

以下の情報について、事前に教えていただけますと幸いです。

選択項目は、にチェックを入れてください。

(にカーソルを合わせクリックすると、のような形でチェックができるようになっております)

### 1. インタビューご協力者様の基本情報についてご記入ください。

年齢	_____歳
性別	男・女
保健医療福祉の支援現場での経験年数	_____年_____ヶ月
障害福祉分野での勤務年数	_____年_____ヶ月
貴法人(現在の職場)での勤務年数	_____年_____ヶ月
立場 (あてはまる場合はすべてにチェック)	理事長 施設長 人事担当者 サービス管理責任者 その他(_____)
お持ちの国家資格 (あてはまる場合はすべてにチェック)	社会福祉士 精神保健福祉士 介護福祉士 保育士 看護師(保健師・助産師を含む) 公認心理師 理学療法士 作業療法士 言語聴覚士 その他(_____)

### 2. 貴法人の基本情報についてご記入ください。

事業所数	_____事業所
利用者数(定員数)	計:_____名
利用者の主な障害種別	身体障害 知的障害 精神障害 発達障害
現在の職員数 ※2022年2月1日現在の状況をご記入ください。	計:_____名(うち、常勤職員:_____名) 福祉関係の資格保有者: 社会福祉士:常勤_____名、非常勤_____名 精神保健福祉士:常勤_____名、非常勤_____名 介護福祉士:常勤_____名、非常勤_____名
1年間の入職者の状況 ※2020年度(2020年4月1日~2021年3月31日)の状況をご記入ください。	新卒者:_____名(うち、有資格者:_____名) 新卒者以外:_____名(うち、有資格者:_____名)
1年間の退職者・求職者・復職者の状況 ※2020年度(2020年4月1日~2021年3月31日)の状況をご記入ください。	退職者:_____名

月 31 日)の状況をご記入ください。	休職者：____名 復職者：____名
---------------------	------------------------

3. 貴法人における現在の取り組みについてご記入ください。

【福祉人材確保の取り組みについて】	
福祉人材確保の取り組みとして行っていること (あてはまるものすべてにチェック)	ホームページ 動画コンテンツの作成 合同説明会の出展 就活サイト・アプリの活用 インターンの実施 その他 ( )
人材確保に関する費用投資の状況	法人の年間の総予算額：_____円 年間の福祉人材確保のための費用：_____円 うち広告費：_____円 人件費：_____円 その他 ( )
人事担当の専任職員の有無	いる (____名) ・いない
【人材育成（人材定着）の取り組みについて】	
職員の人材育成（人材定着）のための取り組みとして法人内で行っていること (あてはまるものすべてにチェック)	研修会・事例検討会・勉強会等 頻度：年____回程度 参加者数：____名程度 外部講師等の活用：あり・なし 主な内容：( ) スーパービジョン 頻度：年____回程度 実施方法：( ) その他 ( )
法人外で行っている研修会、学会、職能団体の活動等に職員が参加できる機会	法人外で行っている研修会、学会、職能団体の活動等に職員が参加する場合、以下の保証を行っていますか。 ・勤務時間内として扱っていますか。 扱っている ・扱っていない その他 ( ) ・費用（参加費・交通費等）を法人で負担していますか。 負担している ・負担していない その他 ( ) ・上記以外で、法人外での研修会等への参加の保証として行っていることがありましたら、ご記入ください。 ( )
【地域社会の福祉サービスの質の向上のための取り組みについて】	
地域の福祉サービスの質の向上のために、行っていること (あてはまるものすべてにチェック)	国の事業・研究班への分担・協力 全国的な研修会等の主催・共催 全国的な研修会等の講師として協力 都道府県の研修会等の主催・共催 都道府県の研修会等の講師として協力 市町村の研修会等の主催・共催 市町村の研修会等の講師として協力 その他 ( )

令和3年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）

令和3年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）

（分担）研究報告

## 障害福祉サービス人材の確保に向けた実態調査：

### 他業種からの転職希望者など潜在的な福祉人材の確保に関する研究

研究分担者：野澤和弘（植草学園大学）

研究協力者：蒲原基道（日本生命保険相互会社）

岸田宏司（和洋女子大学）

久保田学（特定非営利活動法人支援センターあんしん）

羽山慎亮（一般社団法人スローコミュニケーション）

樋口幸雄（社会福祉法人京都ライフサポート協会）

村木太郎（大正大学地域構想研究所）

室津大吾（一般社団法人スローコミュニケーション）

吉野智（PwC コンサルティング合同会社）

#### 研究要旨：

本研究では、障害福祉サービスを提供する施設等における人材不足が深刻になっていること、一方で、改正高齢者雇用安定法により企業にとって70歳までの就業確保が努力義務になったことを踏まえ、他業種からの転職による福祉人材の確保について研究を行った。具体的には、以下の点を明らかにすることを目的とした。

①障害福祉業界への転職を増やすには何が課題となっており、それを解決するにはどのようなことが求められるか。

②高齢社員の就労先として障害福祉業界という選択肢があることを、どのように企業等に伝えればよいか。

③中高年層が障害福祉業界を転職先の選択肢とし、入職につなげるためには、どのようなアプローチが必要か。

上記について考察するため、先行研究を踏まえつつ、社会福祉法人の関係者等に聴取を行った。

①障害福祉業界の課題については、「賃金が低い」や「知識・スキルが足りない」といった点については配慮し改善を試みている事業所があるものの、「夜間勤務」が人手を確保する上で課題になっていた。一方で、夜勤を好む職員もいること、特に若い世代でダブルワークをしている人は「時間が有効に使える」等の理由で夜勤に積極的であるケースが見られ、そういった層へのアプローチが有効であることが示唆された。また、もう1つ課題として、「福祉の仕事を一様に伝えきれていない」という課題も挙げられた。理想的には学校教育の段階で福祉に関する教育が行われることが望まれるが、少なくとも中年層に対して障害福祉の実際を知ってもらうことがポイントになってくると考えられる。これについては本研究③で検討している。

②企業等に対するアプローチについては、そもそも企業等で退職後のセカンドキャリアづ

くりのための研修等が不十分であることが理解された。こうした現状の中で70歳までの就業確保が努力義務となれば、企業としても頭を悩ますことになると思われる。そこで本研究ではまず、研修用冊子「企業等からの転職者ガイド(仮)」の素案を作成した。今後はこの冊子を完成させ、数社でモデル研修を実施する予定である。

③中高年層に対するアプローチについては、60代が退職をきっかけにひきこもりの状態になるという傾向を踏まえ、障害福祉業界への転職を、退職後のネットワークづくりの一つにも位置付けた。福祉業界の実態を広く提示し、転職先の選択肢の一つとなれば、定年後の孤独・孤立を防ぐための一助になりうると考えられる。そこで、福祉業界の実態を理解してもらうため、40代～50代くらいを対象にした冊子「福祉ではたらく人のために(仮)」の素案を作成した。

## A. 研究の背景と目的

近年、障害福祉サービスを提供する施設等において人材不足が深刻になっており、このままでは十分にサービスを提供できないということも起こりうる。一方で、令和3年度から施行された改正高齢者雇用安定法で、企業にとって70歳までの就業確保が努力義務になった。そうした状況において、人材を求める福祉業界、高齢者の就業先を求める企業等、そして65歳以降の働き方に悩む高齢層という三者をうまく結びつけることができれば、さまざまな課題が解決につながる可能性がある。

そこで本研究では、以下の点に着目して調査・考察を行うこととする。

①障害福祉業界への転職を増やすには何が課題となっており、それを解決するにはどのようなことが求められるか。

②高齢社員の就労先として障害福祉業界という選択肢があることを、どのように企業等に伝えればよいか。

③中高年層が障害福祉業界を転職先の選択肢とし、入職につなげるためには、どのようなアプローチが必要か。

## B. 方法

目的①に対しては、令和2年度障害者総合福祉推進事業「潜在的福祉人材に関する調査」(一般社団法人スローコミュニケーション)

で社会福祉法人等および障害福祉業界への転職者を対象とした調査結果を参考にしつつ、社会福祉法人の運営に携わっている者の意見を聴取する。

目的②に対しては、企業での高齢社員の就業確保や退職準備セミナー等の取り組みの現状を理解し、そこで活用できる研修用冊子を作成して、モデル研修を実施する。

目的③に対しては、中高年層の退職前後の動向等を各種調査から探りつつ、障害福祉の仕事をわかりやすく紹介する冊子を作成する。また、実際に仕事を体験した上で入職できるような仕組みや制度づくりの可能性を検討する。

## C. 結果

### ①障害福祉業界の課題

令和2年度障害者総合福祉推進事業「潜在的福祉人材に関する調査」(一般社団法人スローコミュニケーション)においては、福祉事業所等を対象としたアンケート調査の中で「企業などから「転職者」を雇用する際の壁(支障)は何だと思えますか?」という設問があった。その結果、多かった回答は「賃金が低い」(50.8%)、「福祉について知識やスキルが足りない(研修の機会が少ない)」(49.8%)、「夜間勤務がある」(45.8%)であった。

本研究において社会福祉法人の運営に携わっている研究協力者に意見を聴取したところ、

「賃金」や「知識・スキル」については配慮し改善を試みているものの、やはり「夜間勤務」は人手を確保する上で課題になっているということであった。聴取の対象者が少ないため、これをもって一般化することはできないが、具体的には以下のような現状が見られた。

- ・どうしても夜勤に抵抗がある人はいる。
- ・人手が足りないと夜勤の職員にかかる負担も大きくなり、それによって離職、人手不足…という悪循環になる。
- ・夜勤があることによって、特に30代・40代の女性の確保に難しさが感じられる。

また、もう1つ課題として、「福祉の仕事を一般に伝えきれていない」という課題も挙げた。

## ②企業等に対するアプローチ

一般社団法人定年後研究所（2020）「定年後研究所・ニッセイ基礎研究所 共同報告 企業と中高年社員の「新しい関係」構築に向けて報告書」では、「所属している企業・団体などで、退職後のセカンドキャリアづくりに向けた研修や支援制度があるか」という質問に対して「ある」と回答したのは40～69歳の現役層で2.5%、60～74歳のリタイア層で8.3%にとどまることが報告されている。

本研究では、全国社会福祉協議会『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト初任者編』および日本知的障害者福祉協会「知的障害を理解するための基礎講座」を参考にしながら、研修用冊子「企業等からの転職者ガイド（仮）」の素案を作成した。広く福祉全般を紹介する内容、また、職種や職場などの多様さを紹介する内容で、あまりハードルの高くない初心者向けのコースを想定している。

## ③中高年層に対するアプローチ

内閣府（2019）『令和元年版 子供・若者白書』によると、「初めてひきこもりの状態になった年齢」は全年齢層にわたって分布してお

り、割合としては特に「60歳～64歳」が17.0%を占めて最も多かった。そして、「ひきこもりの状態になったきっかけ」として最も多く挙げられたのは「退職したこと」であった。

本研究では、障害福祉業界への転職を、退職後のネットワークづくりの一つにも位置付け、福祉業界の実際を理解してもらうための冊子の作成を試みた。分担研究者の所属するNPO法人で活用しているものをもとにしながら、「福祉ではたらく人のために（仮）」の素案を作成した。

## D.考察

①聴取の結果から、夜勤に抵抗がある人がいるという現状が明らかになったが、一方で、夜勤を好む職員もいること、特に若い世代でダブルワークをしている人は「時間が有効に使える」等の理由で夜勤に積極的であるケースが見られ、そういった層へのアプローチが有効であることが示唆される。

また、「福祉の仕事を一般に伝えきれていない」という課題について、障害福祉はその対象も知的障害・身体障害・精神障害と幅広く、業務内容は多岐にわたるにもかかわらず、すべてが介護職であるかのようなイメージが根強く残っている。そのイメージによって障害福祉業界への転職をためらい、そもそも選択肢に入らないということが起こりうる。理想的には学校教育の段階で福祉に関する教育が行われることが望まれるが、少なくとも中年層に対して障害福祉の実際を知ってもらうことがポイントになってくると考えられる。

②退職後のセカンドキャリアづくりのための研修や支援制度が十分でない現状の中で、70歳までの就業確保が努力義務となれば、企業としても頭を悩ますことになると思われる。こうした中で、本研究で作成を試みている研修用冊子「企業等からの転職者ガイド（仮）」は、企業にとっても、そこに所属する社員に

とっても有効なツールとなるものと見られる。今後はこの冊子を完成させ、数社でモデル研修を実施する予定である。

③内閣府（2019）『令和元年版 子供・若者白書』における調査結果から、退職を機に人間関係のネットワークが絶たれ、孤立・孤独に至るといふ過程が垣間見えた。一方で令和2年度障害者総合福祉推進事業「潜在的福祉人材に関する調査」（一般社団法人スローコミュニケーション）では、他業種から福祉事業所に転職した者の多数が、転職後に「やりがい」「休暇の取りやすさ・柔軟な働き方ができること」を実感していることを明らかにしている。福祉業界の実態を広く提示し、転職先の選択肢の一つとなれば、定年後の孤独・孤立を防ぐための一助になりうると考えられる。

とはいえ、定年後にいきなり福祉業界に入ることは抵抗がある場合が多いと考えられるため、40代～50代くらいからを対象に福祉業界や福祉の考え方を理解するための冊子を作成・配布し、実際に福祉の仕事を体験してもらい取り組みが必要であると考え。本研究で作成している冊子が一助となることが期待される。

なお、福祉の仕事の体験については、特に在職中の者を対象とする場合には雇用関係の整理や労災の扱いなど明確にする必要があり、すぐに具体的な取り組みに結びつけることは難しいと判断された。受け入れ先の事業所の態勢や受け入れ後のサポートの仕組みなども含め、今後改めて検討していくこととする。

#### E.健康危険情報

なし

#### F.研究発表

##### 1.論文発表

なし

##### 2.学会発表

なし

#### G. 知的財産権の出願・登録状況

##### 1.特許取得

なし

##### 2.実用新案登録

なし

##### 3.その他

なし

(資料)福祉ではたらく人のために(仮)

# 福祉ではたらく人のために(仮)

## はじめに

---

福祉のことを知らなくても、資格がなくても、障害者の支援をしたいという人を歓迎します。

支援には「正解」がありません。

知的障害、発達障害といっても人によってさまざまです。良い支援をすれば障害者はどんどん変わっていきます。支援する人との相性もあります。「障害」「支援」に関する考え方も時代とともに変わってきました。

そこが障害者福祉の奥の深い、おもしろいところです。国家資格があるから、経験豊富なベテランだから良いとばかりは言えません。新鮮な感性でチャレンジしてほしいと思います。



## ■STEP 1

### 支援において大事にしたいこと

障害者福祉で働くために大事にしたいことを 14 項目にまとめました。

できるだけ、わかりやすく、短くしました。項目によって矛盾するように思うところがあるかもしれませんが、それぞれに深い理念や支援論が込められています。

すぐに理解できなくても大丈夫です。迷ったときには何度も読み返してください。すべてを完璧にやれる人はいません。わからないことは研修先の職員に聞いてください。

会話とコミュニケーションを重ねながら、より良い支援を追求していきましょう。

## (1) 「ふつう」をモットーに

障害があると何かと制約された生き方を強いられています。施設と自宅の往復だけの毎日、トラブル起こさないように、迷惑をかけないように……家族や先生や支援者からそう思われがちです。その方が支援する側が楽だからではないでしょうか。いつもそんな問いを自分に向けましょう。

福祉の中だけで囲われた生活は窮屈で息苦しいものです。障害があっても、本人が望むのであれば冒険や挑戦ができる人生に向けた支援をします。

できるだけ「ふつう」の生活を実現したいと思います。「ふつう」とは障害のない人であれば当たり前と思われていることです。迷ったときは、障害のない人ならどうなのか、自分ならどうしたいかと考えましょう。

### <補足>

「ふつう」とは誰にとってのふつう？ これを読んでいるあなたにとっての「ふつう」だと思ってください。あなたが支援している障害者は決して特別な人ではありません。あなたと同じこの社会に生きている市民です。自分が成長し、時代が変わると、当たり前と思っていたことがそうではなくなります。それは障害者も同じです。良い支援を受けると、ニーズは変わります。気がつけば、世の中の価値観も変わっていきます。それに合わせて、求められる支援も変わっていくことを忘れないようにしましょう。

ノーマライゼーションという考え方は古くから欧米で障害者の福祉を変えてきました。人里離れたところにある大規模入所施設での集団処遇を強いられてきた障害者を、住み慣れた街で「ふつう」の暮らしを保障しようというのが、ノーマライゼーション。最近では、地域にあるグループホームも障害者ばかりの集団生活に過ぎないと否定的に見る人も欧米では増えてきました。国連障害者権利条約は「法の前における平等」の原則を重視しており、あらゆる分野で、障害のない人との同等の生活・処遇を求めることが進められています。時代によって、ノーマライゼーションの意味も変わっていくのです。

放課後等デイサービスより障害のない子と一緒に学童クラブ、特別支援学校より普通学級の方が「ふつう」であるには違いありません。ただし、障害者固有の特性・弱さに配慮せず、障害のない人と同じ環境や条件に「放置」したのでは、むしろ、いじめ、ネグレクト、疎外などにつながりかねないのも事実。障害特性に配慮した環境や個別的な支援が求められる場合があります。形式的な平等ではなく、障害特性への配慮と理解に基づ

いた専門的な支援が福祉に求められ、それによって障害者の自己実現や社会参加を進めていくことが期待されているのです。

学童クラブの子どもたち、先生、保護者に理解と配慮を求めることで、障害のある子が放課後等デイサービスを卒業して、放課後クラブで過ごせるような支援をしている法人もあります。福祉の専門性は障害者に向けるだけでなく、一般社会を変えることにも向けられるべきなのです。社会を変えれば、障害者はもっと「ふつう」に生きられるはずで

す。

営利企業・団体が収益優先で事業展開する流れが広がっています。利用者をたくさん集め、低いコスト（賃金の安い・専門性の低い職員を少なく配置）で高収益を上げることが第一に考えています。そんなところにとっては、「ふつう」の生活が実現して障害者が福祉サービスを必要としなくなれば、自らの収入が減ってしまいます。しかし、公的財源によって障害者の自立・生きがい創出や社会参加を支援するという使命が福祉にはあります。その原点を見失わないようにしたいと思います。簡単なことではありませんが、自らの収益よりも利用者の幸せを優先する法人を目指したいと思います。

## （２）あるがままを受け止める

目の前の障害者（利用者）をまずは、あるがままに受け止めましょう。できないところに目を向け、課題を改善しようとする前に、それまでの人生を肯定的に受け止めましょう。困難な状況の原因を本人に求めるよりも、環境や支援のあり方を変えることを考えたいと思います。試行錯誤しながら障害者の変容を促していきましょう。

自閉症や知的障害に対しては科学的根拠の不確かな「〇〇療法」「△△メソッド」が現れては消えていく歴史があります。行動が落ち着いた、言葉をしゃべるようになった…などの成果が喧伝されますが、それで本人が幸せになったのかどうかは別です。

安定した生活を送らせられれば良いという支援者もいますが、人生には冒険も失敗も付きものです。喜怒哀楽に満ちた人生に寄り添い、一緒に泣いたり笑ったりできる支援者でありたいと思います。

### <補足>

家庭でも学校でも福祉の場でも「できない」ところばかり見られて、「できる」ようになるための教育、しつけ、指導を受けてきた。そんな障害者はとても多いと思います。そ

もそも、「できる」「できない」は何を基準に決められているのでしょうか。何のために「できる」ことを求められているのでしょうか。

日本はとても同調圧力の強い社会です。幼いころからほかの子どもたちと同じようなことができるように、ということを親は強いられます。学校でも集団での活動ができない子どもはとかく問題視されます。

優れたところやユニークな面があるのに、「できない」ところばかり見られていると、心が縮こまってしまいます。もともとの良いものも発揮できなくなります。

自己肯定感とは、自分の優れている点を肯定することではなく、優れている点もそうではない点も全部含めてありのままの自分を肯定できる感情のことです。できないところも含めて自分が受け入れられているという安心感が人間には必要です。

できないところはずっと放っておけばいいということではありません。社会に参加し有意な人生を歩むためには身に着けた方が良いものはたくさんあります。ただ、信頼や安心という土台がないまま、熱心に教育や指導をしても十分な効果は上がらず、障害者に苦痛や劣等感を植え付けることになりかねません。

障害のある人をありのままに受け入れ、不安を解消するところから、真の支援が始まります。そして、教育や訓練をしても障害ゆえに「できない」ものがあることは認め、そこは支援と社会の理解を広めることで埋めていきましょう。「あるがまます受け止める」とは、無意識のうちに自分の中に根を張っている偏見や先入観に向き合い、社会全体の価値観の変革に向けた厳しい闘いでもあるのです。

### (3) 子ども扱いしない

知的な障害があるとできないことが多く、言ってもわからない場合があります。だからといって、子ども扱いをしてはなりません。

誰でも生きてきた時間の分だけさまざまなことを経験し、いろいろな人と出会ったり別れたりして苦勞もしてきました。障害のない私たちが子ども扱いされたら不愉快なように、障害のある人を子ども扱いするのは失礼です。知的な能力では劣っている面があっても、それだけが人間の価値ではありません。

呼び捨て、「君」「ちゃん」付けはやめましょう。親しみを込めているつもりでも、年下から「君」で呼ばれたら嫌な思いになりませんか？ 利用者は年齢に関係なく、「さん」を付けて呼びましょう。慣れれば違和感はなくなります。障害があっても人間として尊重し、ひとりの独立した人格であることを忘れないために。

## <補足>

障害のある本人や保護者から「愛称で呼んでほしい」「～さん、は他人行儀。子どもらしくない」と言われることがあります。呼称よりも、支援の内実が大事だし、「～さん」と呼んでさえいればいいのか？という疑問もあるでしょう。ただ、障害者を支援することの対価として、国や自治体から公的な補助金をもらう仕事をしている以上、利用者（障害者）を友だちではなく、お客様と考えて敬意をもって接するべきだと思います。呼称だけでなく、利用者に対してはできるだけ敬語を使うように心がけたいものです。

私たちの思考や感覚の中には知らず知らずのうちにパターンリズムがしみ込んでいます。障害者は弱いから守ってあげなければならない、障害者は無垢な心を持っており可愛い、障害を持って生まれたかわいそうな人にはあたたかい目で見えてあげるべきだ……。善意でそのように思っている人は多いはずです。ダウン症の人を総称して「ダウンちゃん」などと呼ぶ専門職もいます。親しみや愛情を込めての表現なのでしょうが、呼ばれる側がどう思うのか、気になります。障害のない人と比べて身体的弱さ・知的なハンディがあるのは事実としても、社会のハード面もソフト面も障害のない人の都合でつくられており、障害への配慮や理解が足りないために不利な状況を強いられている面もあります。自らの加害者性に目を向けず、「弱いから守ってあげたい」「かわいそうだから助けたい」と上から視線で憐憫を表すのは独善ではないのでしょうか。「君」「ちゃん」の呼称はそうした社会の障害者に向けた「ゆがんだ善意」を表しているようにも思われます。

性的少数者（LGBT）への配慮から、ある国立大学では教員が学生を「君」「ちゃん」で呼ぶことを禁止しています。すべての学生を「～さん」と呼ぶルールを定めました。性別や年齢による呼称はジェンダーバイアスや年齢差別をなくすという流れから進んでいくことでしょう。障害者にも同様の考えを進めるべきではないでしょうか。

職員同士はどう呼べばいいのでしょうか。やはり、「～さん」と呼ぶようにしたいと思います。肩書や年齢によって敬意の軽重を表すのではなく、どの人に対してもフラットな関係性を保ち、仕事の内容やひとがらを尊重することが大事ではないでしょうか。そうした意味からも、一律に「さん」付けが望ましいと思います。

外国ではファーストネームで呼び捨てにすることがよく聞かれます。年長者に対してもファーストネームで呼び捨てにすることに抵抗感がないのであれば、それもアリだと思います。まだ日本の社会が違和感を持つのが現状であることも配慮しながら考えていきたいと思います。

## (4) できるだけ「良い面」を見る

福祉の場合は、家庭や学校とは違います。しつけ、教育、訓練は「できない」ところに着目して、できるようにしようと考えがちですが、障害のある利用者の「できること」「良い面」に着目して、それを伸ばすような支援を基本にしましょう。みんなと同じようにできなくてもいい、という考え方が支援の土台です。

「甘やかす」というものではありません。過度な集団主義は障害のない子だって息苦しいものです。ひとりひとりの個性を尊重し、良い面を伸ばす方向に社会は向かっています。それを実践しようというだけです。

障害があるとできないところが目についてしまいがちですが、それは自分の中にある価値観がそうさせているのです。重い障害があっても何か良い面は必ずあります。得意なものもあります。それを見つけて、褒めたり伸ばしたりしましょう。さまざまな個性が混じり合う、多様に満ちた社会を実現したいと思います。

### <補足>

障害者福祉の制度では、障害の程度によって1～6の支援区分が定められています。区分によって受けられる福祉サービスがあります。障害が軽いと判定されると支援区分なし、あるいは支援区分1、最も重い支援区分が6です。生活介護というサービスは支援区分3以上の重度障害者が対象、入所施設は4以上とされています。

食事や排せつ、着替えなど日常生活に関することが自力で可能か、歩行できるか、麻痺がないか、意思決定ができるかといったさまざまな項目を調べ、「できない」ものが多いほど障害支援区分は重くなります。重くなるほどサービス支給量は多くなります。

障害者は「できない」ところに目を向けられがちになり、サービス支給量をたくさん得るために「できない」ところが強調されたりします。福祉現場でも「できない」ことを「できる」ようにすることが支援の目標とされることがよくあります。一般就労やひとり暮らしに向けての訓練ではそれも必要ではありません。

しかし、福祉の目的は訓練だけではありません。重度の障害者の心身のケア、生きがいにつながる創作活動、社会参加を通して自己実現を図ることも、福祉の重要な役割です。「できる」ところに着目し、個々の利用者の役割を見出していくことが必要です。

そもそも「できない」ところばかり見られていたら誰だって自信をなくしてしまいます。自分の存在に肯定感を持ち、モチベーションを高めるために、実際の支援では「できる」ところ、得意なところを軸に組み立てるべきです。

支援者や家族の障害に関する負のバイアス（価値観の偏り）を改善することが、障害者本人のパニックや自傷他害などの行動障害の改善に効果があるとの研究成果が最近注目されています。身近な人が無意識のうちに障害者をネガティブな目で見ていることが、本人にストレスを与え追い詰めていることを物語っています。私たちのアンコンシャス・バイアス（無意識の価値観の偏り）が障害のある人に深刻な影響を及ぼしていることを自覚する必要があります。

## （５）行動障害を本人のせいにしない

大きな声を出してパニックになる、職員やほかの利用者をたたく、髪の毛を引っ張る、かみつく……。これらを「行動障害」と呼びます。

悪意があるわけではなく、わがままや乱暴な性格なのでもありません。音やざわざわした雰囲気や臭いなど、何か特定のものに対する感覚過敏があつて苦痛や不快を感じるために起こすとされています。支援する人から見下されたり軽く扱われたりすることに対する「抗議」の場合もあります。

暴れる人を場当たりに抑えつける、施錠した部屋に閉じ込めるなどの「身体拘束」は法律で禁じられています。本人や周囲の人を守るために抑えなければならない場合にはルールに従った方法で行います。（※）

行動障害を「やっかい」な行為と一方的に決めつけず、環境や支援のあり方に何か問題があるのではないかと考えましょう。その原因を解明し、改善につなげるという科学的な考えこそが福祉の専門性に求められていることです。

### <補足>

発達障害の特性である衝動性の影響もあります。本人はダメだとわかっている自分では止められない場合があることも理解すべきです。障害者本人も暴れることをダメだとわかっているのに、それをまた怒られると、さらに自己肯定感は下がってしまいます。支援者は善意でしつけや教育をしているつもりが、まったく逆の効果になることも常に意識しておきたいところです。

「労働災害」と呼ぶ人もいますが、そうした考え方は否定します。こちら側の提供する環境や支援のあり方に問題があつて行動障害を引き起こしておきながら、障害のある本人が言葉で説明できないのに乗じて、災害をもたらす加害者のように見るのは不当です。こちら側に問題を引き付けて考えていくべきです。

消防隊員は火事場の現場でやけどをするリスクがあります。ボクシングの選手は殴られて顔がはれることもあります。その仕事をするうえで避けられないリスクと認識されているから、それを承知で消防隊員になったりボクサーになったりしているわけです。障害者の中には本人のせいではないさまざまな理由から職員をたたいたり、かみついたりする人がいます。そうした生きにくさを抱えた人をケアし、行動障害の改善に取り組むのが障害者支援の仕事でもあり、その仕事に付随するリスクと言ってもいいと思います。

慣れない職員が傷つくのはできるだけ避けなければならず、行動障害の改善に向けてチームで取り組むことに努めることが望ましいですが、それでもまったくリスクがゼロになるとは言えません。リスクを職員がみんなで引き受けながら、行動障害の改善を通して障害のある人の幸せを創り出した時の喜びや達成感を大事に思える専門職集団になることを目指しています。

(※) 必要のない身体拘束は虐待とみなされることが法律で定められている。「切迫性」「非代替性」「一時性」の3要件を満たした場合のみ許される。必ず記録に残し、行動障害の改善に向けて取り組まなければならないことが、厚生労働省のガイドラインで定められている。

## (6) 困っていることに背を向けない

行動障害は、障害者本人が困っていることを必死に訴えているのだとも言えます。言葉ないために暴れたり、自分をたたいたり、職員にかみついたりするのです。

行動障害ではなくても、つらそうな様子を見せることがあります。いつも一緒にいると障害者が困っていることがわかったりするものです。家族に困っていることを訴えられることもあります。直接言われることがなくても、障害のある利用者や家族の24時間、365日を想像し、必要な支援をする姿勢を忘れないようにしたいと思います。

人手不足で支援する側に余裕がない、どうしていいかわからない、自分たちの法人には求められているサービスがない……。そんな時はつい目を伏せ、背中を向けたくくなります。

支援者があきらめてしまうと、障害者や家族は「見捨てられた」「見放された」と失望を感じます。今すぐには応えられなくても、自分にはできなくても、あきらめないようにしましょう。ほかの職員や法人の幹部と相談して、何とか困りごとを解消しようと努力しましょう。障害者や家族の話を聞いて一緒に悩みましょう。



## <補足>

障害のある人や家族の困りごとに気づいても、なんとなく気づかないふりをしてしまうことはないでしょうか。困りごとを顕在化させると、自分の仕事が増えて大変だからです。少ない職員がぎりぎりで働いているところばかりです。そうした心理に傾くのを責めることはできません。しかし、利用者や家族が困っていることに気づいた自分の心にフタをしてしまうと、気持ちが重くなりモチベーションが削がれます。利用者や家族にとっては福祉に対する失望や無力感が広がります。たとえ、困りごとを引き受けることができないとしても、言葉に出して仲間で情報や感情を共有しましょう。一緒に悩んで、何もできない自分たちの姿に落ち込みましょう。見て見ぬふりをするより、はるかにましです。

行動障害があつたりして支援の難しい障害者はどこの施設・サービス提供事業所でも敬遠されがちです。同じ障害程度区分でも、おとなしくて手のかからない利用者と、暴れたりするため常時職員が付き添わなければならない利用者がいます。国や自治体から支給される補助金の額が同じであれば、法人にとっては前者の方が楽でありがたいものです。だから、難しい利用者は敬遠され、施設や法人の間で押し付け合いが行われるのです。自分たちもできないことがわかっているので、手を引いたほかの法人を責めたくても言葉を飲み込んでしまうのです。

余裕の支援の力量もないのに困難事例を引き受けて職場が機能不全に陥ることもあります。きれいごとを言って済む問題ではないことは承知しています。しかし、見て見ぬふりをしたり、沈黙を決め込んだりするよりも、困りごとがあるのにどうにもならないことを言葉にするよう努めましょう。基幹相談支援センターや障害者自立支援協議会はそのためにあるのです。一つの法人では抱えきれないことを地域の福祉資源で分担したり調整したり、それでも足りない場合は新たな資源を用意するよう市に働きかけたりするためにあるのです。仕事を増やすことで同業者から批判を受けたとしても、困っている障害者と家族のために声を上げましょう。

## (7) 「逃げる」 ことが必要な場面もある

パニックになって障害者が職員に向かってきたとき、体を張って受け止めようとするのと逆にパニックを助長する場合があります。障害のある人も自分の感情や行動をコントロールできずに苦しくて暴れているのです。職員を傷つけると、それはそれで自責や自己否定の感情をもたらしたりします。

自分だけの個室やスペースに誘導してクールダウンしてもらおうと、ウソのようにケロツとして出てきたりします。環境の制約で難しい面もありますが、職員が逃げられる場所を確保したり、障害者が逃げ込める場所を作っておいたりすることを考えましょう。パニックの渦中の障害者をさらに刺激しないため、「逃げる」（離れてクールダウンしてもらおう）ことはとても重要です。

古い福祉はストイックなやさしさや忍耐を職員に求めがちですが、障害者も支援者も心穏やかに楽しく過ごせるよう、合理的に考えることを重視します。

#### <補足>

思いに背中を向けるなど言いながら、逃げるのが必要なときもある、なんて言ったら混乱させてしまいそうですね。しかし、「逃げる」とは支援しないということではありません。混乱している障害者に真正面から向かい合うと、パニックをエスカレートさせることがあります。爆発するエネルギーをかわすことで、パニックは早く鎮まったりもします。

突発的な行動をする利用者の場合、外出時などには特に「視線」を切らさないことが肝要です。ちょっと目を離れた瞬間にトラブルを起こすことがあります。いつも目の端で利用者の姿を捉えておかなければなりません。

その一方、必要がないときにはあまり張り詰めないことも大事です。目力が強過ぎる、ずっと近い距離で見守る、声かけを頻繁にする。生真面目な人ほど、利用者に「圧」をかける傾向があります。支援者は熱心に仕事をしているつもりでも、障害のある人にとっては熱心さがストレスになることがあります。

特に感覚過敏のあるデリケートな障害者の場合、慎重に様子を観察しながら間合いを取りましょう。快適で良好な人間関係を築くためには、支援者が自分自身の特性や利用者との相性を自覚することも必要です。

あれこれと書きましたが、支援に正解はありません。支援者が自分の仕事に愛着やプライドを持って楽しく接することが何よりも大事です。どうすれば相手にストレスをかけず、快適な距離感や関係性を保つことができるのか、知的な好奇心を持って考えたいものです。障害者と支援者の双方の体調、その時の気温や湿度、周囲の騒音や照度……たぶん、いろいろなものが関係しているのだと思います。

障害者支援の仕事は AI（人工知能）や IT（情報テクノロジー）ではなく、人間にしかできない要素がたくさんあります。感性や洞察力を磨き、さまざまな情報を自分なりに分析しながら臨機応変に対応できる専門性を身に付けましょう。

## (8) 生活の楽しみを大事に

好きなものを食べる、お風呂にゆっくりと浸かる、好きなタレントの写真やポスターを大事にする、気に入った服を着る……。知的障害のある人の楽しみや生きがいは、障害のない人に比べてとても素朴で少ないものです。支援者から見たら取るに足らないように思えたとしても、その人にとってかけがえのないものとして尊重しましょう。

そう思えなかったとしたら、既成の価値観に支配されている自分自身を疑いましょう。「生活の楽しみ」はストレスの発散だけでなく、自己肯定感を育み、生活にゆとりや安心をもたらします。感覚過敏などがあり、生きにくさを抱えている障害者にとって、生活の中に楽しみをつくることは行動障害を起こさないための重要な要素でもあります。

暮らしの場、日中活動における「楽しみ」だけでなく、余暇活動の支援も重視します。

### <補足>

仕事が終わったら仲間と一緒に夜の街へ繰り出し、居酒屋で焼き鳥を食べながらビールを飲む。カラオケに行つてつい深夜まで盛り上がりすぎてしまう。新型コロナウイルスの感染拡大で今は自粛を余儀なくされていますが、若いサラリーマンなら誰もこんなアフター5を経験しているのではないのでしょうか。

休日は付き合っている彼氏や彼女と映画を観たり、ドライブに行ったり、美味しいレフトランで食事を楽しんだり。そういう楽しみがあるから、ストレスの多い毎日の仕事もがんばることができるというものです。知的障害者がこうしたアフター5や休日を過ごす姿はなかなか想像できません。

最近では家の中でマンガ、ゲーム、ユーチューブを楽しむ「インドア派」の若者も多いので、生活の楽しみを画一的に決めることはできませんが、いろいろな選択肢の中から自分の意思で楽しみを選んでいるのと、そもそも選択肢がないのとでは違います。

障害のある人の場合、アフター5を楽しむこと、好きな人とデートすることなどは福祉サービスの対象とは考えられていません。恋愛やセックスはとかくタブー視されてきました。成人の障害者の入所施設には今でも「〇〇学園」「△△学舎」などの名前が多く見られます。大人になっても「更生」を強いられる、古い障害者観の名残のように思えます。

私たちにとって生きがいとは何でしょう。「生きていて良かった」と思えるのはどんな時でしょう。楽しいこと、美味しいものには食欲に時間を費やしてはいませんか？ それに比べると、障害者のある人には生活の楽しみが本当に少ないと思います。福祉制度

は「楽しみ」などというものを想定しないからでもあります。しかし、障害のない人と同じように、生活の楽しみは絶対に必要です。

学校や施設での集団での娯楽、福祉の中での息抜きやレクリエーションのようなものばかりでなく、もっと自由で自分本位の開放的な楽しみがあってもいいと思います。移動支援やショートステイを使って楽しみを広げていきましょう。あるいは制度にこだわらなくてもいいと思えます。どうすれば実現できるのか、先入観にとらわれず創造的にチャレンジしていきましょう。

## (9) できるだけ具体的に指示する

「ちょっと待ってください」「しばらく我慢しましょう」などの抽象的であいまいな言い方は、知的障害や自閉症の人には理解しにくいと思ひましょう。「5分後にやりましょう」「全員がそろったら食べましょう」と具体的に提案（指示）してください。

「そこに置いてください」「あちらに行きましょう」など指示代名詞ではなく、「テーブルの上に置いてください」「1階の出入り口に移りましょう」などと具体的な場所を示してください。

話し言葉よりも、絵や写真を示して説明する方が自閉症や知的障害の人にはわかりやすいとされています。できるだけ現物を見せながら説明すると、さらに理解しやすくなります。

ただ、コミュニケーションの特性は人によって千差万別です。その人に伝わるコミュニケーションを模索し追求していきましょう。

### <補足>

私たちの日常のコミュニケーションは「共通の認識」を土台にして成り立っています。

よくスポーツのニュースで「大谷が甘く入ったスライダーを右へ運んだ」などというアナウンスや記事を見かけます。大谷選手がスライダーという変化球を打ち、右翼席へのホームランとなった。という意味ですが、野球のことを知らない人にはまったく理解できないはずで、そもそも「大谷」とはアメリカ大リーグで大活躍している大谷翔平選手のこと、スライダーというのがピッチャーの投げる変化球の一種であること、「右へ運んだ」はライトスタンド（右翼席）へのホームランであること……これらを知らないとい何を言っているのかさっぱりわからないでしょう。野球の好きな人なら誰でも知っていることは省略した方がスムーズに伝わるからこのような文章になるのです。

家族や友人など親しい間柄で多くの情報を日常的に共有していると、省略は多くなります。「あれ、どうなった?」「最近、どうしてる」。指示代名詞を多用したり、主語や目的語を省いたりする言い方をよくしてはいないでしょうか。

知的障害や発達障害の人には、私たちが当たり前と思っている「共通の認識」がなかったり、かなり違っていたりすることがあります。時間や場所を示す言葉はできるだけ具体的に表しましょう。

自閉症によく見られる特徴として「特定のものへのこだわり」があります。見通しがつかない(想像力がはたらかない)ために不安に襲われ、自分が落ち着くことができるものにしがみついている状態だとも言われます。一日のスケジュールを絵カードや写真などで具体的に示して、見通しをつけられるように工夫することも大事です。

## (10) ルールを決めることも必要

障害のある人がやることは何でも受け入れろ、ということではありません。危険なこと、ほかの人に迷惑なこと、本人のためにならないことはやめてもらわなければなりません。

「～はダメ」「やめてください」という否定的な声掛けではなく、「～をしましょう」「こちらに来てください」という肯定的な促し(代替案の提示)をすることを基本にしましょう。

支援者によって対応が異なると障害者は混乱します。日常的に多くの時間を過ごしている家族と相談し、職員間で話し合っで一貫したルール、支援方法を模索しましょう。

### <補足>

お菓子が好きな人に対して自由に食べさせると、本人も歯止めがかからなくなり、苦しくなっても食べ続けたりすることがあります。「炭酸飲料は一日2本」「お菓子は一袋」などのルールを決めると、最初は怒ったり嫌がったりしても、結果的に障害者も納得して楽になったりします。

その際には、毅然として一貫的な態度が必要です。障害のある利用者が強く怒ったので炭酸飲料をもう1本あげた、泣いたために困ってお菓子をもっと食べさせた、など場当たりの対応はやめましょう。強く怒ればもらえる、泣けばなんとかなる、という「負の学習」をしてしまい、不適切な行動を引き起こすきっかけになります。

支援者によってお菓子をもらえたりもらえなかったり、ある時はジュースを飲めたり飲めなかったりという偶然性はギャンブル効果をもたらし、不適切な行動をエスカレートさせる原因ともなります。

なにやら動物をしつけているような感じがして抵抗感をおぼえる人がいるかもしれませんが、障害者が自分では歯止めのかからない強迫的な行為を避けるために必要な場合があるのです。自閉症などの障害者は見通しを持つことや、結果を想像することが苦手なため、本人にも止められなくなることがあります。あらかじめルールや、目的、次に何をやるかなどの見通しを伝えることで安心して楽しむことができるようにしましょう。

## (11) 待つことを基本姿勢に

ゆっくり時間をかけると、知的障害があっても理解できることがよくあります。注射や散髪などを嫌がっても、落ち着くまでじっくり待つと、なんとかやれる場合が多いものです。知的障害の人の特性として、理解したり納得したりするのに時間がかかるということがあります。

一般の社会がスピードアップしているので、私たちは「待つ」ことが難しくなっています。むりやり世間の時間の流れに合わせようとする、障害のある人は混乱して行動障害を起こしたりします。支援する側が自分の時間の流れではなく、障害のある利用者の時間の流れに合わせる努力をしましょう。

一つ一つ確認しながら、納得感を持ってもらうよう努めましょう。障害者と支援者の信頼と安心は、「待つ」ところから生まれます。

### <補足>

知的障害のある人とのコミュニケーションにおいては、平易な言葉を使ってわかりやすく表現すること、より具体的な表現をすること、絵や写真などを使って見目でわかりやすく工夫することなどが求められています。

さらに重要なのが「時間」です。どれだけわかりやすい表現に努めても、早口でしゃべったり、次々と話題が変わったりしたのでは、なかなか理解することができません。時間をさかのぼらず時系列に従った説明をすることなどが求められています。

今、私たちを取り巻く世界はあらゆるものがスピードアップしています。IT（情報テクノロジー）の進化がグローバル化を進め、世界中から24時間途切れることなく情報が飛び交っています。細切れの情報がSNSにはあふれ、テレビのバラエティーや情

報番組では次々に話題が切り替わっていきます。こうしたスピード感や細切れ情報に私たちは日々さらされています。

知的障害のある人の場合、理解するまで時間がかかるのに加え、理解したうえで自分の気持ちを切り替えることに葛藤している時間があることも理解する必要があります。特に本人が好きなことをやっている時やルーチンになっている習慣から、イレギュラーのことがある時は、葛藤する時間をしっかり与え、切り替わった時にはほめることで、折り合いをつける力を伸ばしていくことも大事です。

## (12) 「どうしたいのか」をいつも考える

何を食べるか、どの服を着るか、休日をどう過ごすか……私たちはいつも無意識のうちに何かを選択して生きています。障害のある人の場合、言葉がない、意思表示をしないために、何ごとも家族や職員が決めたりしています。

本人は「どうしたいのか」をいつも考えることを大事にしましょう。いわゆる「意思決定支援」です。

わかりやすく情報を提示し、さまざまな体験をしてもらい、ゆっくり時間をかけて選んでもらう、わからなくても顔色や仕草で本人が望んでいるものを見つけようとする。それを繰り返していると、障害のある人の思いが何となくわかるようになります。

わからなくても、謙虚に辛抱強く「どうしたいのか」を考え続けることが大事です。感情と経験の共有は「意思決定支援」に欠かせない重要な要素です。

### <補足>

現場では支援者がもっとも気を使うべきなのは、障害のある利用者がどのように見て、聞いて、感じて、考えているかということです。そして、なぜそのような行動したのか、というところです。常に本人目線で考えるよう努めることで、表現がうまくできない障害者の言葉をわかりやすく言語化し、支援する側が「代弁者」として周りに伝えることが求められています。それが、障害者支援の一番の魅力であり、専門性なのです。

もちろん、そんなに簡単に言葉のない障害者の思いを理解することはできません。わかったつもりになっても、後から間違いに気づくことも多いものです。いつも障害のある利用者の思いと自分の考えが違ってないかと疑いながら、謙虚に考えなければなりません。利用者目線からものごとを考えられる想像力を働かせるよう努めることが求められています。

ものごとを自分で判断して表現する能力、周囲の人とコミュニケーションする能力にハンディのある障害者の支援において、「意思決定支援」が最近はとても重視されるようになりました。障害者福祉の制度改革においては常に重要な課題として議論されています。知的障害や認知症の人の権利を守る成年後見の利用促進を図る国の取り組みの中でも意思決定支援が中心的な課題となっています。

それだけ福祉を受ける本人の意思がこれまでは軽視されてきたということなのです。意思決定支援の取り組みが福祉現場で本格的にされるようになってから、何も自分では判断できないと思われていた重度の障害者が自らの意思を伝えられるようになったという話をよく耳にするようになりました。支援者が本人の意思をくみ取ろうとする努力が、障害者の意思決定や意思表現の能力を伸ばすことに成果をもたらしているのでしょうか。それとも、もともと障害者は意思を決定しようとしており、それなりに表現もしていたのに、支援者側が気づけていなかっただけなのでしょうか。

意思決定支援は、障害者を福祉の対象から、私たちと同じひとりの人間へと変えることができる可能性を持っています。ただ決められた支援をするだけでなく、「どうしたいのか」をいつも考えなければなりません。

### (13) 家族の気持ちを理解する

「預かってもらっているだけでありがたい。少しくらいのことはいいですから」と過剰におもねる家族がいます。何かとクレームをつけてくる家族もいます。障害のある子が生まれたことで、親族から冷たい目で見られ、隣近所や同級生の父母たちから小さなことで文句を言われてきた経験が家族にはあります。きょうだいも肩身の狭い思いをしています。

そうした経験が家族にそのような言葉や態度を取らせているのです。言葉や態度よりも、その根っこにある屈折した心情に目を向けましょう。

私たちが支援するのは障害のある本人であって、家族ではありません。しかし、家族と同居している障害者の場合、日常生活で最も長い時間を共に過ごしている家族の存在はとても重要です。家族の安心や信頼を得ることが障害のある本人の生活の質を良くすることにつながります。

<補足>

障害のある子が生まれてから、家族は長い年月を共に過ごしています。何気ない仕草やちょっとした表情の動きから、身体の不調や快・不快がわかったりするようになりま



す。腰のところで手でパタパタとたたくことで、「トイレに行きたい」という意思表示をしたり、人差し指を口に当てることで空腹を合図したりする障害者がいます。家族との暮らしの中で自然と身についたノンバーバル（言葉ではない）のコミュニケーション手段です。

好きな食べ物や苦手なもの、好きな音楽や嫌いな音、得意なことや苦手なこと……。長い暮らしの中で知り得た膨大な情報を家族は持っています。そうした情報は、障害のある本人との付き合いのまだ浅い支援者にはとても貴重です。家庭と日中活動や暮らしの場での支援を一貫したものにするためにも、家族との連携を大事にする必要があります。

ただ、家族は障害のある子が生まれた瞬間から理不尽な視線や言葉にさらされ、自らも傷ついた体験のある当事者でもあります。家族自身の中にも障害に対する偏見や先入観があります。家族は本人にとって最大の擁護者である半面、絶えず権利を制限し侵害する加害者的側面も持っています。家族自身がそれに気づいていないことが多いのも事実です。

身体障害の人の中には、家族とのそうした葛藤に悩み衝突し乗り越えていく経験を積極的に社会に向かって語る人がいます。車いすの人々の「当事者運動」「自立生活運動」が障害者の福祉や権利擁護を切り開いてきた歴史があります。

知的障害者の場合、社会に発信する言葉や思想がないと思われていたこともあり、家族によって丸抱えにされるように守られてきたと言えます。しかし、知的障害の人の中にも家族の桎梏から解き放たれて自由になりたいと思っている人はいます。

障害のある利用者は家族の前で見せる顔と、支援者に見せる顔がずいぶん違うものです。家族だからこそわからないこと、見えないものがたくさんあります。支援者の専門性をフルに働かせて、本人の思いをくみ取り代弁しましょう。福祉という点では同じでも、身体障害者の支援と知的障害者の支援は本質的に異なるところがあります。知的障害者を支援する仕事の醍醐味はそうしたところにあります。

## (14) 失敗は誰でもする

転ばないように外遊びをさせない、ほかの利用者をたたいたりしないようカギのかかった部屋に入れておく。そのような自由の制限はできるだけ避けるようにします。失敗しなければ学べないことはあります。取り返しのつかない失敗にならないよう気を付けながら、自由や挑戦を大事にしたいと思います。

それは支援者も同じです。ミスをしてしまった、障害者に嫌な思いをさせたり傷つけたりしてしまいました。そんなことは誰にもあります。どんな優れた支援者でもベテランで

も、障害者のことについてはわからないことばかりです。ミスや権利侵害の芽を恥じるのではなく、それに気づかない感性の鈍さ、過信や傲慢さを恥じるべきです。

小さな失敗に気づける謙虚さ、おそれ、繊細な感性を大事にしたいと思います。失敗した時は、できるだけ言葉にして他の職員や管理者に伝えましょう。自分だけで抱え込むと心が重くなります。失敗を共有できる勇気と謙虚な気持ちを大事にします。大きな虐待にエスカレートさせないためには風通しのよい職場の風土が必要なのです。

<補足>

失敗を恐れて一步を踏み出せない。そんな若者たちが多いような気がします。新卒時に不況で良い会社に就職できないと、その先もずっとチャンスがない。いわゆる「ロス・ジェネレーション」を知っている世代にはその傾向が強いように思えます。

「単線型」の社会では失敗は許されません。そんな世の中は誰にとっても息苦しく、挑戦や冒険ができない、重苦しいものになっています。

障害を持って生まれてくると、幼いころからネガティブな視線にさらされます。障害児を産むと妊娠・出産に失敗したかのような扱いを受けます。出生前診断で障害を胎児のうちから見つけて中絶しようという流れが強まっているのは、失敗を恐れて回避したいという心情から来ているようにも思えます。

しかし、誰もが失敗から多くのことを学んでいます。挫折しなければわからないことはたくさんあります。苦味や酸っぱさのまったくない無味乾燥な人生のどこがおもしろいのでしょうか。

そもそも障害を持って生まれてきたことは決して「失敗」ではありません。彼らが生きにくい思いをしているのだとすれば、そのような状況を作ってきた社会の側に原因があります。障害がない人も生きにくいに違いありません。

## ■STEP 2

### 「障害」について知っておきたいこと

何のためにはたらいているのか、どのようなことを社会から期待されているのか、支援している相手はどんな人なのか……。やりがいを実感し、仕事のモチベーションを上げるためには、自分の仕事について知ることが大事です。

ここでは、障害や福祉制度についての基礎的なことを学びます。抽象的な知識は必要ありません。目の前の利用者、自分がしている仕事と重ね合わせて考えてください。

## (1) 障害とは

「障害」にはさまざまな種類があり、その定義は時代とともに変わってきました。今も揺れながら変わりつつあります。法律で定められている障害は次の四つです。

- ・身体障害（車いすの人、見えない人、聞こえない人）
- ・知的障害
- ・精神障害
- ・発達障害（高機能自閉症、アスペルガー症候群、注意欠陥多動性障害＝AD/HD、学習障害）

精神科医などから障害の診断を受けて障害者手帳を取得すると、公的な福祉サービスが受けられます。発達障害の手帳はないので、発達障害と診断された人は精神障害か知的障害の手帳を取って福祉サービスを受けています。

## (2) 知的障害

知的障害の手帳は、知能指数（IQ）がだいたい70以下で、社会的に支援が必要な状況の人に渡されます。知能指数は一般の平均が100とされており、7割程度の知的レベルに満たない人が知的障害者とされていますが、IQ検査が正確に人間の知能を測れるわけではありません。その人が暮らしている環境や、どのような育ちや学習をしてきたかによっても知的な能力は大きく異なります。

知的障害者といっても、言葉が話せて企業で働いている軽度の人もいれば、まったく言葉を使えない重度の人もあります。自閉症などを重複している人も少なくありません。人によって実にさまざまなのです。

### (3) 発達障害

発達障害は知的なハンディのない人も多く、天才的なIQの人もあります。ただ、ものごとの認識の仕方が独特で、コミュニケーションに偏りがあるため、周囲から誤解され孤立する傾向が強いのが実情です。典型的な特徴としては次のようなものが挙げられます。

**高機能自閉症** 言葉の発達のおくれ、コミュニケーションの障害、対人関係や社会性の障害、パターン化した行動、こだわり。

**アスペルガー症候群** 基本的に言葉の発達の遅れはなく、コミュニケーションの障害、対人関係や社会性の障害、パターン化した行動、興味や関心のかたより、不器用さ。

**学習障害** 読む、書く、計算するなどの能力が全体的な知的発達に比べて極端に苦手。

**注意欠陥多動性障害=AD/HD** 不注意（集中できない）、多動・多弁（じっとしてられない）、衝動的な行動。

### (4) 社会モデル～二次的なハンディ

知的障害のある子どもが主に通う特別支援学校（養護学校）はどこも児童・生徒が増えています。普通学級や特別支援学級にいる発達障害の児童・生徒はさらに凄まじい勢いで増えています。晩婚化に伴う高齢出産が多くなり、何らかの障害のある新生児が増えていること、医療技術の進歩で障害のある新生児の命が助かるようになったことが挙げられます。

それだけでなく、これまで一般の児童・生徒の中にいた軽度の知的障害、発達障害の子どもたちが混じり合えなくなってきたことが大きな理由とされています。

障害ゆえの弱さ、異質さ（独特の個性）から、いじめのターゲットにされる子はとても多く、不登校やひきこもりの中には高い確率で障害のある子が含まれています。いじめ、孤立などで傷つけられ、自信をなくし、社会的な体験をする機会を失い、本来持っている能力を十分に発揮できないのです。鬱や依存症を起こす例も珍しくありません。

しかし、先天的な障害を治すことは難しくても、二次的なハンディをなくすことはできます。

その人にもともとある身体的・知的な障害よりも、社会との関係の中で生じているハンディの方に着目しようというのが、近年の国際的な障害定義の考え方です。「医療モデル」から「社会モデル」への転換です。

福祉の重要な役割は、障害を治すことではなく、社会の無理解から生じているハンディを解消し、障害者の社会参加を進めることにあります。

## （5）障害者福祉も変わってきた

農業や自営業が盛んだったころは、障害者は家族を中心に親類や隣近所の人々が面倒を見ていた。何らかの役割（仕事）がありました。

家族が養育できない場合は、行政の判断で田舎にある大きな入所施設に收容されました。

高度成長のころから、街の中にも通所施設や小規模作業所が作られるようになり、養護学校を卒業した重度の知的障害者の受け皿になりました。

大きく変わったのは、2005年に自立支援法ができてからです。地域福祉のサービスが拡充され、障害者を「保護の対象」から「権利の主体」と見るようになりました。企業などで働いて自立すること、福祉施設で働いて賃金を得ること、自立に向けた支援を受けることが目標となったのです。

虐待防止法や差別解消法も制定された。障害のある人を虐待すると厳しいペナルティーが課されるようになりました。

最近、ひきこもり、依存症、鬱など地域で孤立した困窮者が増えています。人口が減りコミュニティが維持できなくなっているところもあります。

福祉サービスを提供するだけでなく、独居の高齢者や困窮者を助ける、街づくりに貢献する、そんな活動を障害者が担うことも重視されるようになりました。いわゆる「地域共生社会」です。企業に就職し賃金を得て自立することだけでなく、地域社会に貢献する障害者の活動が評価され、公的補助金も付くようになりました。

重度障害者も住み慣れた町で暮らし続けられる支援、ひとりの人間として障害者の権利を尊重すること、孤立した困窮者の支援を通した「地域共生社会」の実現を目指したいと思います。

## ■STEP 3

### 福祉サービス

国や自治体が補助金を出している福祉サービスにはたくさんの種類があり、それぞれに重要な役割があります。

それを知った上で、それぞれの現場ではたらくことによって何が実現できるのか、どんな役割を担っているのか、どんな街づくりに貢献できるのかを知ってほしいと思います。

#### (1) 障害者福祉サービス（主なもの）

##### <暮らし・住まいのサービス>

入所施設    グループホーム    短期入所(ショートステイ)    自立生活援助

##### <通所型のサービス>

生活介護    日中一時支援    放課後等デイサービス    自立訓練

##### <就労系のサービス>

就労移行    就労定着    就労定着支援A型    就労定着支援B型

##### <移動のサービス>

行動援護    ガイドヘルプ(移動支援)

<相談のサービス>

相談支援

## 企業等からの転職者ガイド (仮)

### はじめに

福祉の現場は人手不足が続いています。だから、企業など福祉以外の分野で働いている人の転職を求めている、というわけではありません。

福祉、特に私たちが関わっている障害者福祉は大きく変化してきました。これからも変わっていきます。施設という閉鎖的な空間での支援よりも、社会の中で活動し、自立するための支援が求められています。福祉とビジネス、地場産業、農業、文化・芸術が融合した活動も各地で盛んになってきました。

障害者の活動を通して、衰退する伝統産業や継承したり、商店街を活性化したり、独居の高齢者や生活困窮者を支えたり、という地域共生型福祉も最近注目されています。

そこで、企業等で働いてきた経験のある人の力が必要なのです。福祉のことは何も知らない、働いた経験もない。そんな人でも大丈夫です。福祉や障害者に興味があり、社会に貢献したい、そのために自分自身も変わらなければ……。そんなふうに思っている人であれば、誰でも歓迎します。

### ○福祉とは何か？

#### 医療や教育とは違う

医療は病気やケガを「治す」のが目的です。教育は知識や思考力などを「習得」し「成長」を促すことを目指します。

これに対して、たとえ治らなくても、何かを習得できず成長できなかったとしても、その人に寄り添い生活に必要なものを提供し、安心をもたらすのが福祉の仕事です。

自分ひとりで何もかもできる人はあまりいません。子どもにしても、お年寄りにしても、障害者にしても、もともとは家族や親類、近隣の人々との支え合いによって生活してきました。支えてくれる人が近くにいない場合、国や自治体による福祉が必要になります。

戦後の福祉は、家族を失くし家もお金もない戦災孤児たちを飢餓から救うところから始まりました。戦争で傷ついた傷痍軍人も公的な福祉の対象とされました。生活保護で最低限のお金を支給したり、施設に収容して住む場所を提供したり、というのがそのころの福祉の役割でした。行政が誰にどんな福祉が必要なのかを判断して、何もかも決めていました。

#### 家族の変化

戦後の復興から高度成長へと社会が移り変わるのに伴って、福祉の役割も変わってきました。

農業や自営業から会社などで働く雇用労働が中心になると、都市に移り住む人が増えてきました。大家族から核家族へ、さらにはシングル家庭やひとり暮らしも多くなっています。家族の助け合いの機能は弱まり、近隣の助け合いも機能しない地域が増え、会社も福利厚生



を削るようになってきました。インフォーマルな支え合いの機能が全体的に弱くなっているのです。

行政もスリム化が求められ、公的機関で何もかも担うのが難しくなってきました。そこで、福祉を行う社会福祉法人や NPO（非営利活動法人）などの民間団体が増えてきました。

行政が、福祉が必要な人と「契約」してサービスを提供する制度になった。

### 就労も活動の柱に

・障害福祉では、企業等へ就職し自立生活ができるよう訓練をすることも一つの柱となった。人里離れた場所の施設で集団処遇するより、地域で暮らすことも目指されるようになった。社会との接点が多くなり、福祉の仕事もこれまでとは違うものが求められている。仕事のバリエーションが多くなり、企業等で働いた経験のある人の力も必要とされるようになった。

### 福祉の理念の共有を

・障害者福祉のサービスは、以前は市町村や社会福祉協議会が提供主体になっていたことが多かった。今は社会福祉法人や NPO 法人など民間団体が主流になっている。いずれも非営利が原則で、収益を上げて株主に配当するのを目的とする株式会社とは本来の目的や理念が違う。

一方、近年は株式会社も福祉に参入するようになり、その境界線は曖昧になっている。ただ、福祉事業は国民の税金である補助金で運営されており、その収益は職員の待遇改善や研修に使ってよりよいサービスに努めたり、新たな事業を起こして利用者（障害者や高齢者など）に還したり、地域社会への貢献のために使われなければならない。

社会福祉法人であれ株式会社であれ、そこで働く人はこうした福祉の理念を理解し共感する人であってほしい。

### 制度のはざまの課題

・営利目的の企業が福祉に参入してくるのは、福祉の予算が急激に増えてきたため、成長分野と見られているからだ。高齢者も障害者も数は増え続けているが、家族や近隣の支え合い機能は弱くなっているため、福祉の必要性が高まっているためだ。

最近では孤立や疎外などから、虐待、ひきこもり、自殺、依存症、ゴミ屋敷、孤独死など制度の狭間の課題がクローズアップされている。これまでの福祉サービスとは違う役割が求められており、大学や専門学校での福祉教育、福祉法人内の研修を受けるだけでは身につかない知識やスキルが必要とされている。企業等で働いてきた人の力に期待されるものは大きくなっている。

### ○福祉で働くの良いこと

#### 「ありがとう」と感謝される

・誰かの役に立っている実感を得られる、「ありがとう」と感謝される。福祉の仕事の良さとして、こんな理由を挙げる人はとても多い。

どんな仕事でも間接的にはあれ何かしら社会に貢献しているものだ。しかし、複雑な社会

構造や組織内のシステムに個人の仕事が組み込まれているので、わかりにくくなっている。福祉は困っている人を相手にする仕事。自分の仕事によって障害者を救うことができる。それだけじゃなく、家族にも安心をもたらすことができる。信頼してもらえることがシンプルにわかりやすく感じられる。

家族の介護のために離職せざるを得ない人は毎年 10 万人にも上る。安心して働き続けるためには、いざというときに頼りになる福祉がなければいけない。企業にとって貴重な戦力を失わないためにも福祉の存在は重要だ。福祉の仕事はこの国の社会や経済活動全体にとって重要な基盤を支えている。

### 賃金も低くはない？

・福祉といえば低賃金というイメージがあるが、企業等から福祉へ転職した人の調査では、「以前の仕事より給料が良くなった」との回答が若い層ではむしろ多い。大企業の正社員に比べれば低水準なのは確かだが、政府は福祉従事者の処遇改善に取り組んでおり、以前より改善されている。

突発的な仕事や残業、出張が少ないため計画的な生活ができるというメリットを挙げる人も多い。

- ・キャリアアップが図れる、起業もできる

### 福祉は成長分野

・障害の数は増えている。障害児が通う特別支援学校や特別支援学級はどこも生徒が増えて教室が足りない状況だ。卒業してからも家族だけでは介護・介助ができないこと、障害者自身や家族からより良い支援を求める声は強いため、今後も福祉サービスは伸びていくことが予想されている。

人工知能（AI）やITによる省力化は多くの企業で進められ、ホワイトカラーの人員整理も進められているが、福祉は人間にしかできない仕事が多い。

障害者自立支援法（2005 年）から 15 年で予算は 4 倍に増えた。「農福連携」「アール・ブリュット（文化芸術）」など従来の福祉にはなかったイノベーションが次々と起きている。成長が著しい分野であり、サービス内容の革新が相次いでいる。様々な意味で「伸びしろ」のある分野といえる。

### ○どんな仕事があるのか

#### 障害者は幅が広い

・高齢者、障害者、子ども、生活困窮者など、福祉の対象はさまざま。その中でも障害者福祉は幼いころから高齢になった人まで対象の年齢層が広いのが特徴。障害種別も、身体障害、知的障害、精神障害、発達障害があり、寝たきりに近い重度の人から、社会の中で仕事をしている人までいる。

通所型の施設では昼間の時間帯に働くが、入所施設やグループホームでは夜間の支援がある。チームで支援するだけでなく、自宅を訪問したり、マンツーマンで外出支援をしたりする仕

事もある。それぞれの法人や施設によって、どのような障害者を支援しているのかは異なるので、自分に合ったところを探すといい。

### **業務はさまざまある**

・障害者雇用は伸びており、一般企業等への就職に向けた訓練をしているところも多い。施設内で制作活動をしているところでは商品開発や販路の拡大などができる人を求めているところも多い。

直接障害者を支援する仕事だけでなく、経理や事務、調理、送迎ドライバーなどの仕事もある。

触法行為をした人の出所後の支援を専門に行うセンターも各都道府県にある。ひきこもりや依存症などの支援をする仕事もある。最近は絵画や陶芸など芸術・文化を活動に採り入れている法人が増えている。ビジネス、司法、医療、教育、芸術などの経験や知識、センスを活かせる仕事がある。

### **○シロウトでもできる？**

#### **必要なものは何か**

・何か資格がなくても、福祉の仕事は誰にでもできる。ただ、障害者など支援される人に愛着を持ち、その人のことをよく知っていなければならない。今は知らなくても知ろうと努力することが大事。障害者が楽しい毎日を送り、自立や就労に向けてがんばれるようにしたいと思える人なら、資格がなくてもできる。

家族は資格がなくても障害者のケアを日常的にしているのと同じ。自分自身に病気やひきこもりなどの経験があり、生きにくい人の気持ちがわかること、身内に高齢者や障害者がいて、介護の経験のあることが最も必要だとも言われる。「専門性」より「当事者性」が力を発揮する場面はある。

もちろん、当事者性が必ずしも求められるわけではない。福祉や障害者に関心があり、福祉の仕事を通して社会課題の解決に貢献したい、新しい仕事にチャレンジしたいという人は歓迎したい。

### **働きながら資格を取る**

・障害者福祉の専門的な知識やスキルがあるからこそわかること、できることもたくさんある。自閉症など発達障害には私たちの常識では容易には理解できない独特な心理・行動の特性がある。福祉の制度や歴史を知ること、より適切な福祉サービスを提供できたり、制度利用のアドバイスができたりする。

自分自身の仕事にモチベーションが高まり、支援される人や家族、同僚、行政からの信頼も得られる。社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、保育士など国家資格がある。こうした資格があると給与水準が上がり、責任ある仕事を任されることにつながる。働きながら学んで資格取得する人は多く、費用面をバックアップしてくれる法人も多い。

### **研修の機会は多い**

・国家資格ではないが、サービス管理責任者、相談支援専門員、行動援護従事者などの研修もある。研修を受けることで特定の仕事に就ける資格を持つことができる。より高度で専門的な仕事ができる。賃金アップにもつながる。

障害特性の理解、支援のあり方、虐待防止や権利擁護、新しい制度の解説など、障害者福祉の分野では様々な研修が各地で頻繁に行われている。無料や低額の参加費のものは多く、誰でも気軽に学べる。

法人や施設に所属する職員というだけでなく、ソーシャルワーカーという専門職のアイデンティティーを自分の中で確立できることが福祉の仕事の特徴でもある。資格や専門性を身につけ、キャリアアップしていくことができる。年功序列や職位による人間関係の煩わしさから解放され、自分のやりたいことを追求して転職や起業が比較的自由にできるところが福祉のメリットでもある。

### ○なぜ、あなたが必要なのか？

#### 新しい時代の福祉のために

・障害者の支援については価値観や考え方が大きく変わってきた。以前は「かわいそうな人」「やっかいな人」を預かってあげていると本気で思っている人も多かった。

今では、障害があっても一人の人格のある人間として尊重しようという考え方が標準になったが、古い福祉が染み付いている人の中にはかつての差別的な障害観を抱いている人がいる。今の社会で通用する人権感覚を持った人、古い障害観に染まっていない人がもっと増えてほしい。

#### 社会の中で障害者も活動する

・施設という閉じられた空間で障害者を保護・更生する福祉から、社会の中で自立を図る福祉へと転換してきた。就労系福祉サービスだけでなく、住む場所も街なかのグループホーム、アパートなどでの一人暮らしへと変わってきた。社会に参加し何らかの役割を得て生きがいのある人生が送れるようにするための支援には、社会の中で働き、社会のことをよく知っている支援者が必要だ。

企業や行政書士や地域の人々とふれあい、交渉し、協働することがこれからの地域福祉や地域共生の軸になる。障害者が地域社会で活動する機会が増えれば、被害にあったりトラブルに巻き込まれたりするケースも自ずと増える。そういう状況に対処するためには、福祉や障害者のことだけを知っているだけでは難しい。企業等でもまれてきた人の交渉能力や胆力、経験とスキルが必要だ。

#### 人間にしかできない仕事

・福祉の現場は慢性的な人手不足に陥っている。人口減少が続く中で持続可能な福祉にするためには、人工知能（AI）やITを導入して省力化も進めなければならない。社会福祉法人の合併や業務提携による効率化も求められている。従来の対人支援中心の福祉だけでは対処できない。

社会福祉法人にはガバナンスや財政力の強化、透明性や社会への発信力を高める必要もある。企業の合理的なダイナミズムを体得してきた人の力が必要なのだ。

## 別紙4

## 研究成果の刊行に関する一覧表

書籍 …なし

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の 編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ

雑誌…なし

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年

2022年 4月 25日

厚生労働大臣  
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
(国立保健医療科学院長)

機関名 早稲田大学

所属研究機関長 職名 総長

氏名 田中 愛治

次の職員の(元号) 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学研究費補助金(障害者政策研究事業)
2. 研究課題名 地域共生社会の実現に資する障害福祉人材の確保、養成のための研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 人間科学学術院・教授  
(氏名・フリガナ) 岩崎 香・イワサキ カオリ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入(※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査(※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	早稲田大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他(特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する口にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣  
 (国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
 (国立保健医療科学院長)

機関名 植草学園大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 中澤 潤

次の職員の(元号) 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 研究事業名 厚生労働科学研究費補助金(障害者政策研究事業)
- 研究課題名 地域共生社会の実現に資する障害福祉人材の確保、養成のための研究
- 研究者名 (所属部署・職名) 植草学園大学 副学長・教授  
(氏名・フリガナ) 野澤 和弘・ノザワ カズヒロ

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入(※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査(※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	早稲田大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他(特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
 ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和4年4月7日

厚生労働大臣  
~~(国立医薬品食品衛生研究所長)~~ 殿  
~~(国立保健医療科学院長)~~

国立研究開発法人  
機関名 国立精神・神経医療研究センター

所属研究機関長 職名 理事長

氏名 中込 和幸

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 研究事業名 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策研究事業）
- 研究課題名 地域共生社会の実現に資する障害福祉人材の確保、養成のための研究
- 研究者名 (所属部署・職名) 精神保健研究所地域・司法精神医療研究部・精神保健サービス評価研究室長  
(氏名・フリガナ) 山口 創生 ・ ヤマグチ ソウセイ

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	早稲田大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称： )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する口にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。



厚生労働大臣  
 (国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
 (国立保健医療科学院長) 殿

機関名 神奈川県立保健福祉大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 中村 丁次

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学研究費補助金 (障害者政策研究事業)
2. 研究課題名 地域共生社会の実現に資する障害福祉人材の確保、養成のための研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 保健福祉学部 社会福祉学科 ・ 講師  
 (氏名・フリガナ) 種田 綾乃 ・ タネダ アヤノ

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	早稲田大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・ 該当する口にチェックを入れること。  
 ・ 分担研究者の所属する機関の長も作成すること。