

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. 障害福祉事業を運営する法人を対象としたオンライン調査 -----	9
山口 創生	
(資料1) 障害福祉事業を運営する法人を対象としたオンライン調査票	
2. 職業選択につながる「魅力」や人材確保のコンテンツの在り方に -----	36
関する大学生へのインタビュー調査	
(資料2) 協力者への依頼文書	
(資料3) インタビューガイド	
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-----	57
野澤 和弘	
III. 研究成果の刊行に関する一覧表 -----	61

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)4年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 岩崎 香

(令和)5 (2023) 年 3月

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。

研究方法： まずひとつとして、福祉人材の確保が困難な現状を探るために、初年度は大学生を中心とした若者層を対象としたアンケートを実施したが、今年度は障害福祉事業を運営する法人を対象としたオンライン調査を実施した。オンライン調査については、障害者総合支援法下の事業の中で、生活介護、共同生活援助、就労継続B型のいずれかの事業の運営法人を対象としたオンライン横断調査として実施した。WAMNETから上記に該当する施設名簿をダウンロードし、13,314法人を特定した。次に、法人種別（社会福祉法人、非営利法人、営利法人）と法人本部が所在する都道府県別で層別化し、2,000法人の無作為抽出を実施した。調査票は、先行研究および昨年度の当該研究班の報告書を参考に、研究班代表者・分担者、協力者によるミーティングで作成した。その結果、法人調査票は、各法人における障害福祉事業所の職員の平均年齢や給与水準、入職者数、退職者数などの項目で構成され、入職者と退職者の調査票に関しては、直近10名分の属性情報に関する項目で構成された。

二つ目の調査として、今年度実施した職業選択につながる「魅力」や人材確保のコンテンツの在り方に関する大学生へのインタビュー調査においては、障害福祉分野の機関・施設等を含めた業種にて就職活動を行った経験のある（最終的な進路は問わない）福祉系の学部・学科のある大学の大学4年生（5大学：24名（1大学あたり4～6名））の学生を対象とし、フォーカスグループインタビュー調査を実施した。社会福祉系の学部所属する学生たちを対象としたグループインタビューを実施した。

三つ目の調査としては、障害福祉分野への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

ための提案を行うことを目的とし、ヒアリング調査を実施した。

研究結果の概要：

調査結果： 障害福祉事業を運営する法人を対象としたオンライン調査の結果、537 法人が法人調査票に回答した（有効回収率：26.9%）。また、160 法人が新入職員（n=501）のデータを入力し、142 法人が退職職員（n=365）のデータを入力した。新入職員のうち、新卒者は 57 名（11.4%）であり、転職者は 444 名（88.6%）であった。新卒者の約 3 割が福祉系学部・学科の大学の卒業生であり、約半数が有資格者であった。転職者では、前職が障害福祉系の事業所職員（29.3%）と福祉・医療以外の企業職員（27.3%）の者が多かった。また約 4 割が有資格者であった。退職者については、3 年未満で退職した者が全体の約 6 割を占めた。退職理由として、転職・進学（19.5%）と人間関係（18.3%）と推測される者が多く、収入条件を理由とする者は少なかった（3.9%）。転職先として最も多い業界は、障害福祉系（36.8%）であり、次いで福祉・医療以外の業界（29.1%）であった。

職業選択につながる「魅力」や人材確保のコンテンツの在り方に関する大学生へのインタビュー調査結果では、進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがいとしては、計 206 のコードから 57 カテゴリが抽出され、進路選択にあたって魅力を感じるコンテンツの内容や方法については、計 133 のコードから 66 のカテゴリが抽出された。調査結果から、進路選択において自分なりの興味関心・強みなどを発揮できる職場環境であるかと働きやすさが重要な視点となっていることが推察された。調査結果は昨年度の先駆的な実践を行う法人の採用活動で大切にしている視点や工夫等として語られていた内容とも重なるものであり、大学生の視点からも働きたいという思いを高めるものでもあることが示唆されるとともに、本調査でさらに明らかになった大学生の視点での様々なツールやコンテンツのもつ良さや課題点を今後の障害福祉領域全体での魅力発信においてつなげていくことが重要と示唆された。

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では、企業等に対するアプローチとして、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、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点を中心に 2 か所を対象にヒアリング調査を実施した。一般社団法人定年後研究所へのヒアリングでは、企業外での研修や、副業・ボランティアといった「越境体験」が有効であることなどが語られ、企業の人事担当者へのヒアリングでは、社員が福祉の仕事に対して好意的なイメージをあまり持っていないこと、近年の企業では出向や副業を推進していることなどが語られた。いきなり転職ではなく、副業やボランティアとしての越境体験を通してから転職するという方向性のほうが現実的かつ効果的であると考えられた。そのための第一歩として、一般企業の中高年層等の社員を中心に障害福祉の仕事を知ってもらい、関心をもってもらうことが必要となる。ヒアリングで指摘があったとおり、副業者やボランティアを募集する際には、現場での支援職以外にも多様な仕事があることなど業務内容をわかりやすい形で募集したり、福祉業界だからこそ得られるものをアピールするなどの工夫が引き続き求められる。

結論：

学生の進路選択については、自分なりの興味関心・強みなどを発揮できる職場環境であるかと働きやすさが重要な視点となっていることが推察された。福祉分野における新卒採用の比率は本調査では 11.4%であったが、その比率は低く、そもそも新卒採用そのものをしていない事業所もある。障害福祉サービス事業所における新しい人材の多くが転職者であり、そこにはまだまだ潜在的なニーズがあることが推察された。そうした層に対して、越境経験をしてもらったり、副業という形での参画を促すなど、今以上に実態を知ってもらうための多様な取り組みの必要性と、啓発のための資料作成が望まれる。一方、採用に結びついて、採用後 3 年未満の退職者が多いという現実もある。その理由として人間関係の問題、待遇などが大きいことから、離職を防止し、定着をはかっていくための新たな仕組みづくりも重要な課題であると言える。

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¹⁾。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²⁾。

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いる。

令和4年度の調査研究としては、障害福祉事業を運営する法人を対象としたオンライン調査と大学生を対象としたフォーカスグループインタビュー調査、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ヒアリング調査を実施した。

B. 研究方法

1. 障害福祉事業を運営する法人を対象としたオンライン調査

障害福祉事業を運営する法人を対象としたオンライン調査については、障害者総合支援法下の事業の中で、生活介護、共同生活援助、就労継続B型のいずれかの事業の運営法人を対象としたオンライン横断調査として実施した。WAM NET から上記に該当する施設名簿をダウンロードし、13,314法人を特定した。次に、法人種別(社会福祉法人、非営利法人、営利法人)と法人本部が所在する都道府県別で層別化し、2,000法人の無作為抽出を実施した。調査票は、先行研究および昨年度の当該研究班の報告書を参考に、研究班代表者・分担者、協力者によるミーティングで作成した。各法人における障害福祉事業所の職員の平均年齢や給与水準、入職者数、退職者数などの項目で構成され、入職者と退職者の調査票に関しては、直近10名分の属性情報に関する項目で構成された。調査期間は、2022年12月17日から2023年2月17日であった。

2. 職業選択につながる「魅力」や人材確保のコンテンツの在り方に関する大学生へのインタビュー調査

職業選択につながる「魅力」や人材確保のコンテンツの在り方に関する大学生へのインタビュー調査においては、障害福祉分野の機関・施設等を含めた業種にて就職活動を行った経験のある（最終的な進路は問わない）福祉系の学部・学科のある大学の大学4年生

（5大学：24名（1大学あたり4～6名）の学生を対象とし、フォーカスグループインタビュー調査を実施した。

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

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、企業等に対するアプローチ、一般企業の中高年齢層に対するアプローチについて検討を行うため、2ヶ所の団体を対象としたヒアリング調査を実施した。

（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. 障害福祉事業を運営する法人を対象としたオンライン調査

法人全体の調査において、537法人のうち、163法人が人口10万人未満の地域（以下、小規模都市）に所在しており、374法人が人口10万人以上の地域（以下、中大規模都市）で運営されていた。両群において、正規職員の新入職員と退職職員の平均はそれぞれ約2名であった。小規模都市と比較し、中大規模都市は、営利企業の法人が有意に多かった（小規模19.0%・中大規模2.7%, $\chi^2=13.458$, $p<0.001$ ）。また、小規模都市では、中大規模都市よりも50代以降の職員が占める割合が高く（例；51-55歳：小規模24.5%・中大規模15.5%, Fisher's exact test $p=0.040$ ）、勤務年数が長い職員の割合も大きかった（例；11年以上：小規模14.0%・中大規模8.8%, $\chi^2=11.246$, $p=0.010$ ）。次に、新入職員に関する調査を要約する。対象者全体の約70%が女性であり、中大規模都市と比較し、小規模都市では女性の割合が高く（小規模76.1%・中大規模65.7%, $\chi^2=5.000$, $p=0.025$ ）、10-20代の割合（小規模16.9%・中大規模25.5%, $\chi^2=12.182$, $p=0.016$ ）と非正規雇用の割合（小規模41.6%・中大規模53.8%, $\chi^2=5.954$, $p=0.015$ ）が少なかった。両群において、新入職員における新卒割合は約10%であった。新入社員が就職した法人を知ったきっかけとして割合が多かったものは、両群とも「ハローワーク等公的機関の利用」（小規模36.6%・中大規模27.1%）、「知人の紹介やスカウト」（小規模35.9%・中大規模26.4%）であったが、小規模都市においては、これらがより顕著であった（ $\chi^2=27.966$, $p=0.002$ ）。新入職員において国家資格を持たない者の割合は、特に中大規模都市で大きかった

（小規模48.6%・中大規模60.2%, $\chi^2=5.427$, $p=0.020$ ）。最後に退職職員に関する調査の要約をする。小規模都市と比較し、中大規模都市では若い年代で退職する者の割合が多く（例；10-20代：小規模11.3%・中大規模18.9%, 30代：小規模7.2%・中大規模18.4%, $\chi^2=12.340$, $p=0.030$ ）、勤務年数が短かった（1年未満：小規模22.7%・中大規模31.2%, 1年以上-3年未満：小規模26.8%・中大規模35.3%, $\chi^2=11.759$, $p=0.019$ ）。両群において、退職理由として多かったのは、「転職・進学」（小規模22.2%・中大規模20.6%）と「人間関係」（小規模14.4%・中大規模20.1%）であったが、両群に有意な差はなかった。小規模都市においては、「結婚・出産・育児・介護」（小規模16.7%・中大規模8.3%, $\chi^2=4.482$, $p=0.034$ ）と「高齢」（小規模8.9%・中大規模1.6%, Fisher's exact test $p=0.005$ ）を理由として退職する者が有意に多かった。転職先については、両群で「障害福祉系の業界」（小規模30.8%・中大規模38.8%）、「福祉・医療以外の業界」（小規模19.2%・中大規模32.9%）に転職する者の割合が高かった。小規模都市においては、障害以外の福祉業界に転職する者の割合も高かった（小規模19.2%・中大規模8.2%）。ただし、転職先の割合に群間の有意差はなかった。

2. 職業選択につながる「魅力」や人材確保のコンテンツの在り方に関する大学生へのインタビュー調査

(1) 調査協力者の基本属性

調査協力者（25名）は、男性2名（8.0%）・女性23名（92.0%）であり、受験予定の資格は、社会福祉士は25名（100%）、精神保健福祉士は10名（40.0%）、介護福祉士は1名（4.0%）、保育士は3名（12.0%）であった。インタビューの実施時点での進路状況としては、進路決定者が23名（92.0%）、就職活動中の者が2名（8.0%）であった。進路決定者のうち、障害福祉関連の法人・事業所等への就職予定の者は14名（56.0%）で、対象者のうち、社会福祉士相談援助実習を「障害福祉領域」にて経験した者は9名（36.0%）であった。

(2) 進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがい

進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがいに関する対象者自身の考え〔質問項目：③-1、③-2〕としては、計206のコードから57カテゴリが抽出された。

まず、前年度に実施した先駆的な実践者へのインタビュー調査3)にて抽出されたカテゴリをもとにした関心の状況としては、17のカテゴリのうち【人の人生にどっぷりと関われる(1コード)】【利用者の変化や成長を直接感じられる(8コード)】【利用者の思いが発掘されていく過程に関われる(1コード)】【ニーズを抱えた利用者の力になれる(3コード)】【さまざまな人とのつながりが生まれる(5

コード)】【多様で公式がないからこそ面白みや深みがある(17コード)】【自由でクリエイティブな仕事である(10コード)】【利用者に力づけられる(9コード)】【自分自身の成長や変化がある(8コード)】【障害者との関わりから社会の問題に向き合える(5コード)】【社会を動かして変えていく力になれる(5コード)】の11カテゴリに対する語りがあり、【すべて当てはまるように感じる(1コード)】との語りもあった。

進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがいとして実践者のカテゴリ以外の内容としては、91のコードから、【利用者と一対一でじっくり向き合える】【自分が役に立っていることを感じられる】【自分が楽しいと思えることがある】【自分がやりたいことがある】【企業や法人の考え方や意識に共感できる】【障害分野に特化して関わられる】【障害に特化せず幅広く経験できる】【規模が大きな法人は安心感がある】【障害者の相談支援に関わられる】【効果的なプログラムを実施している】【地域に開かれている】【資格を活かした働き方ができる】【大学での学びや経験を活かせる】【自分のやりたいことを理解してくれている】【自分にしかできないものであること】【意思決定ができることに関わられる】【職員と利用者との関係性が対等で良好である】【職員の様子から働きやすさを感じる】【職員間関係性がよい】【職場全体でケースを分かち合っている】【この人に教わりたいと思える職員がいる】【給料や待遇面で守ってくれるものがある】【働きながらサポートがある】【施設までのアクセスがよい】の24カテゴリが抽出された。

反面、進路選択にあたって躊躇した要素としては、43のコードから【施設の在り方に疑問を感じる】【職員同士がぎすぎすしている】【職員の支援に疑問を感じる】【周囲の人の障害福祉のイメージに戸惑う】【キャリアの面で不安を感じる】【待遇面で躊躇する】【アクセスの悪さに躊躇する】【運転免許が必須になっている】【情報が少なく中身が見えづらい】【自分ではなくてもできることのように感じる】【長く働いてほしい思いが前面だと圧に感じる】【障害分野で働くことに自信がない】の12カテゴリが抽出された。

(3) 進路選択にあたって魅力を感じるツールやコンテンツの内容や方法

進路選択にあたって魅力を感じるコンテンツの内容や方法については、計133のコードから66のカテゴリが抽出された。

インタビューにおけるデータの分析から、進路選択にあたって活用したコンテンツやツールとしては、大学や実習・バイト先等からの情報収集、就活のアプリ・サイトでの情報収集、就職フェア・合同説明会への参加、WEBサイトやSNSなどの情報収集、施設や法人での説明会・施設見学・インターンや人事担当者などの要素が挙げられて

いた。

大学に関する要素としては、19のコードから【大学教員から情報をもらう】【授業で紹介された職場に行きたいと思う】【働いている大学の先輩から情報をもらう】【大学の求人情報をきっかけに動く】【大学の説明会で出会う】

【大学の就活サポートセンターで助言をもらう】【大学内に情報がない】の7カテゴリが、実習に関しては、15のコードから【実習はわかりやすく安心材料になる】【実習でやりがいを感じる】【実習を通じて自分の適性を見極める】【実習先で働きたいと思う】【実習先から誘われる】の5カテゴリが、ボランティア・アルバイトに関しては、5コードから【ボランティアの経験から障害福祉に興味をもつ】【ボランティアでの経験から判断する】【ボランティアの経験から就活につながる】【バイト先に誘ってもらう】の3カテゴリが抽出された。

就活のアプリ・サイトに関しては、13のコードから【アプリの特性で使い分けながら情報収集する】【アプリに使いづらさを感じる】の2カテゴリがあり、就職フェア・合同説明会に関しては、24のコードから【就職フェアは手探りな中での1つの手段】【就活前の段階での声掛けが強く意識に残る】【オンラインは気軽に参加して質問できるとよい】【オンラインのフェアでは情報が限られる】【オンラインで答えられなかった質問にも回答してくれる】【働いている人の声が参考になる】【対面だと職場をイメージしやすい】【勤務地の情報を詳しく教えてほしい】【担当者にぐいぐい来られると引いてしまう】の9カテゴリが抽出された。

WEBサイトについては、23のコードから【ホームページの情報から見極める】【ホームページの情報から働きたいと思う】【働いている人の声が参考になる】【見やすさや視覚的な印象も大切】【WEB上の動画は効果的】【情報が多いと安心できる】【サイトはきれいなところしか見えない】の7カテゴリが、SNSについては15のコードから【SNSは気軽に見れる】【SNSは見せる強制力がある】【SNSから興味が湧く】【SNS上の写真や動画は効果的】【Twitterは法人の中身が見えやすい】【Twitterはわかりやすい情報を得られる】【SNSは使っていない】の7カテゴリが抽出された。

施設での説明会や施設見学に関しては、36のコードから【説明会でより細かな情報を得られる】【現場を見ると職場の雰囲気がわかりやすい】【ワークを通して自分が働いている姿がイメージできる】【参加しての自分の印象を手掛かりにする】【身近な職員と話ができることは重要】【細かな賃金についての情報も伝えてもらえると安心する】【リアルな現場の様子を知りたい】【いろいろな立場の人から話が聞けるとよりよい】【人事担当者には聞きづらい部分もある】【人事担当者と職員との関係性も判断材料とする】【利用者の様子も見れるとわかりやすい】【オンラインも参加しやすさがある】【オンライン・対面の両方の

選択肢があるとよい】【遠方でも交通費を出してもらえると参加しやすい】の14カテゴリが、インターンに関しては5コードから【インターンを通じてやってみたいと思う】

【インターンで自分の思いとギャップを見極める】【インターンの情報がより具体的だと安心】の3カテゴリが、人事担当者に関しては7コードから【人事担当者の丁寧なやりとりで安心する】【人事担当者が親しみやすく質問しやすい】【人事担当者が自分の苦勞に配慮してくれたことは大きい】【人事担当者が自分の意思を尊重してくれたことは大きい】の4カテゴリが、採用面接に関しては8コードから【堅い感じの面接でなくてありがたい】【面接での雰囲気は安心材料となる】【面接で自分に合うかのすりあわせができる】【面接で施設長と話ができることは大きい】【オンライン・対面の両方の選択肢があるとよい】の5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

<ヒアリング1>

一般社団法人定年後研究所の池口武志所長、木本国広理事にヒアリングを行った。

企業が行う研修としては「定年までどのように働くか」を考えるものがメインだとのことであった。転職を想定した企業向けの研修を実施することに関しては、①研修を実施していない企業もあるし、あっても管理職は対象外だったりすること、②企業側から提供された研修だと、気が進まないまま参加する社員も一定数いること、③早期退職や転職を促す研修は社員側に拒否感がある、④人手不足の企業だと、企業側にも転職を想定した研修は拒否感があるということであった。

企業外での研修の可能性については、「東京都セカンドキャリア塾」や大学のプログラムなど、50代・60代などを対象としたものに福祉分野の講義を入れてもらうというのも一つの方法として考えられる。

また、必ずしも「転職」という形ではなく、副業やプロボノを通じた「越境体験」をする人も多い。本業は週4日勤務として週のうち1日はボランティアに費やす人や、中小企業やスタートアップ企業に週2日ほど個人事業主として顧問登録する人もいる。実際にNPOに出向した人らへのインタビューでは、「世の中の見方が変わった」「自分の道が見つかった」という思いを持つ人もいた。企業としても、越境体験が社員のプラスになるという方向性で考えているとのことであった。

<ヒアリング2>

一般社団法人定年後研究所から紹介を受け、大手企業の人事担当者2名にヒアリングを行った。

企業に勤務している人の多くは、福祉の仕事のイメージをほとんど持っていないか、あったとしても「大変そう」というイメージをもっているとのことで、福祉の

中で「こういう仕事をする」というのが見えることが重要だという。特に、現場で支援に携わる仕事以外にも含んでいるのであれば、福祉側で募集するときには、福祉ということが必要以上に前面に出さないほうが集まりやすいかもしれない。

役職定年を迎えた人などでも「何も考えてこなかった」という人が多い。いちばん時間がつくりやすいのはアフターファイブか土日で、副業であれば土曜日に週1回といった形だと実行しやすい。たとえ給料がお小遣い程度であっても、本業以外で報酬をもらえること自体が喜びにつながるという。

つまり企業の考えとしては、「越境」や「プロボノ」などの言葉が飛び交っているように、突然にシニアを迎えるのではなく、企業としてももっと早くに社員に意識を持ってもらわないという気持ちはある。そのため、出向も副業についても、近年では企業側が積極的に推進している面がある。しかし、それらは企業に対する求職者の評価にもつながっている。「誰もやっていない」という状態だと困る。特に出向先等が福祉業界であれば、「社員を積極的に福祉業界に送っています」といったことが企業のアピールにもなる。福祉側が企業に売り込むというのも一つの方法だと思う。

D. 考察及び結論

1. 障害福祉事業所を運営する法人を対象としたオンライン調査

本分担任は、障害福祉サービスにおける人材の流入出状況に関する実態を調べることを主たる目的として、障害福祉事業所を運営する法人を対象にオンライン調査を実施した。調査および分析の結果、人口規模と関係する法人・個人の特徴や人口規模と関係しない特徴の双方が示された。

調査に参加した法人の特徴を見ると、中大規模都市では、営利法人、非正規雇用、若い年代の職員が多く、勤続年数が短い傾向にあった。加えて、小規模都市では、知的障害者を主たる支援対象とする法人や施設入所を併設する法人が多かった。これらの特徴は、互いに関連している傾向があり、潜在的利用者人口の多い都市部において、障害者総合支援法以降に設立した営利法人が多いと予想され、それゆえ勤続年数の短い傾向が示された可能性が考えられる。また、若い年齢層が少ないことは、地方の少子化なども影響していると思われる。新入職員の調査結果においても法人調査同様に、新入職員の調査でも小規模都市では若い年齢層（特に10-20代）の割合が少なく、正規雇用が多かった。また女性の割合が多かった。本研究の結果では、都市規模に関係なく、障害福祉事業所の新入職員は転職者が多いことを示していたが、小規模都市では30代以上の人あるいは女性が転職を考える際に障害福祉事業所が選択肢になりやすい可能性がある。また、小規模都市におい

ては、就職した法人を知ったきっかけが「紹介やスカウト」、「ハローワーク等公的機関」の2つが特に顕著となっていた。逆に、中大規模都市では若い年齢層の新入職員が多く、多様な情報媒体を用いて求人を行っていることが多いことが予想され、相対的に「紹介やスカウト」、「ハローワーク等公的機関」を情報源とする割合が少なかったとも考えられる。

また、新入職員の結果全体から、新入職員の中で、新卒者や資格保有者の割合が少ないことが明らかになった。社会福祉系大学への入学者の減少や障害福祉を選択する学生が少ないことも、この結果と関連していると想定される。大学で専門的知識を学んだ者や資格保有者は、サービスの質の維持・向上に貢献することが期待される人材である。それらの人材が不足している現状は、業界全体の大きな課題といえるであろう。

退職職員については、中大規模都市で若い年齢層や非正規雇用が多く、勤務年数が短い傾向にあった。中大規模都市では、他の産業や福祉事業所なども多く、また一般に若い世代は転職が容易であることが、結果に関連しているかもしれない。また、退職理由として、最も多かったのは、「人間関係」と「転職・進学」であり、給与を含めた待遇面について理由として退職した者は少なかった。人間関係については、介護や保育領域でも離職の大きな原因とされており、中大規模都市では退職職員の約40%が障害福祉系の業界に転職していた。今後、より厳密な研究によって、今後さらなる原因解明が進むことが期待される。

2. 職業選択につながる「魅力」や人材確保のコンテンツの在り方に関する大学生へのインタビュー調査

進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがいに関する分析結果から、障害福祉領域も視野に入れながら就職活動を経験した大学生の感じている障害福祉分野の進路決定につながった魅力ややりがいの要素、進路決定において躊躇した要素が明らかになった。

前年度に実施した先駆的な実践者へのインタビュー調査を参照にした語りの中では、「多様で公式がないからその面白みや深みがある」という要素に自身の実習やアルバイト等での経験を重ねた語りが多くみられた。「自由でクリエイティブな仕事である」という言葉には従来の制度や枠組みを超えていくものとして従来の福祉のイメージにはないような意外性に興味を示す者や、福祉業界への疑問を感じている者の中には期待や共感を示す者もいた。枠組みにとらわれない自由さも多分に兼ね備えていることは様々な可能性に魅力を感じる対象者がいる反面、「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」「誰にでもできる」というメッセージは、専門的な学びの価値や自分自身の価値に対して「自虐的」と感じるとの意見もあった。実践家に対する調査では、17カテ

ゴリのうち7カテゴリと半数以上が利用者にもたらされるものに言及した内容であったが、大学生の視点での魅力に関する部分では、利用者へもたらされるものとあわせて、「利用者に力づけられる」「自分自身の成長や変化がある」といった自分自身にもたらす変化や「社会を動かし変えていく力になれる」「障害者との関わりから社会の問題に向き合える」といったよりマクロな視点での変化などに強い関心を持ち、共感したり実践者の話をより聞きたいと興味を示している状況がうかがえた。

対象者の自由な語りの中で抽出された要素としては、「自分が楽しいと思えることがある」「自分がやりたいことがある」「自分のやりたいことを理解してくれている」「自分にしかできないものであること」「資格を活かした働き方ができる」「大学での学びや経験を活かせる」などの自分なりの興味関心・強みなどを発揮できる職場環境であるかは重要な要素であり、法人の考え方や意識・規模、相談支援等をはじめとする入職後の配属や業務、効果的なプログラムを実施、地域との関わり、法人の意思決定への関与の可能性などをふまえて見極めている状況がうかがえる。あわせて、職員と利用者との関係性や職員の様子、職員間関係性、職場全体のチームワーク等の働く環境や給料や待遇・サポート等の要素も多く挙げられており、これらは躊躇した要因ともつながる部分であることから、やりがいと合わせて働きやすさも重要な視点となっていることが推察される。

山口らが昨年度全国の社会福祉領域等の大学2・3年生に対して行った大規模調査⁴⁾では、障害福祉領域を希望する学生が就職の際に大切にしている条件として「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」「働きがいのある職場」が多く選択されている項目として挙げられていた。本研究の結果はこの結果に重なるものである。

次に進路選択にあたって魅力を感じるツールやコンテンツの内容や方法に関する分析結果としては、就職活動のツールや機会とあわせて、大学とのつながりや実習やアルバイト等とのつながりについても大きく語られていた。本研究の調査対象者は、すべての対象者が社会福祉士の資格取得を目指しており、インタビュー調査時点で社会福祉士の相談援助実習をすべての対象者が経験しており、アルバイトの経験は全国平均よりも高く（2022年度の4年生の全国平均：71.0%⁵⁾）、サークルの所属・加入の経験も高く（2022年度の大学生の全国平均：58.4%⁵⁾）、ボランティアの経験も非常に多い（4年生の全国平均：39.5%⁶⁾）ことに特徴がある。実習での経験やアルバイトやサークル、ボランティアなどに積極的に取り組んできた経験がその先の進路選択にも大きく影響していることも推察される。就活サイトやアプリの活用においては、アプリのもつ強みや特性（情報量、探しやすさ、使いやすさ等）をふまえて、複数のアプリやサイトを使い分けながら情報収集をする

様子が語られていた。

就職フェアや合同説明会への参加においては、手探りな状況や就活前の段階での参加、就活の手軽な入口としての参加も多く、「気軽さ」が重要になっているとの語りが多くみられた。その点でオンラインでの実施についても工夫の仕方によっては、気軽に参加でき多くの情報を得ることのできる有用な機会にもなりうると示唆される。WEBサイトやホームページ等については、就活サイトや就職フェアをはじめとする情報から、さらにその法人や施設の情報を知るための手段として使われていることが語られていた。サイトに加えてSNSでの発信も気軽にみられ興味をもつきっかけとなり、特にTwitterでの情報はより法人の中身が見えやすく手掛かりになるツールの一つとして挙げられていた。

さらに、施設説明会や施設見学、インターンは、直接的により細かな情報を得るための手段として有用であり、職場の雰囲気や身近な職員との話や職員同士の関係性、利用者の様子などから、よりリアルな状況を知る機会となっていることが語られていた。インターンについても自分の思いとのギャップを見極める有用な機会になっていることが語られていた。また、人事担当者とのやりとりは進路選択をしていく上での安心感などにつながる大きな要素であることや、採用面接に関しても働くことへの思いを高める重要な要素となることが確認された。

本研究で確認されたこれらの要素は、昨年度の先駆的な実践を行う法人3)の障害福祉の魅力を発信していくための工夫や採用活動で大切にしている視点・工夫として語られていた内容とも重なるものである。先駆的な実践を行う法人の工夫や視点は就職活動を行う大学生にとっても働きたいという思いを高めるものでもあることが示唆されるとともに、本調査でさらに明らかになった大学生の視点での様々なツールやコンテンツのもつ良さや課題点を今後の障害福祉領域全体での魅力発信においてつなげていくことが重要と考える。

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

本研究は「障害福祉業界への転職」を促進することを主な目的として行った。しかし、ヒアリング調査の結果、転職を前提として研修などを行うことは企業側と社員側の双方に抵抗があり、副業やボランティアといった「越境体験」のほうが実行しやすいことが示された。初めから常勤の正職員としての採用となるよりは、まずは副業やボランティアなどでの体験を通したほうが、本人にとっても福祉事業所にとっても適材適所のマッチングがしやすいなど、

メリットが大きいと考えられる。特に副業については、近年解禁する企業が増え、副業を行った実例をつくることも必要としているということであった。

本研究では、当初は障害福祉業界への転職を促進するモデル研修の実施およびそのためのテキストづくりを成果とすることを予定していたが、上記の結果・考察のとおり、それではうまく目的が達成できない可能性が高いことが明らかになった。今後必要とされるものの一つは、障害福祉分野の実際を広く知ってもらうことを目的とした、啓発のための資料作成が考えられる。専門職に限らず事務員や運転手などの体験談をウェブ媒体で紹介するなど、アクセスしやすく関心を引く内容にすることで、これまで障害福祉に関わりがなかった人と障害福祉業界の間にある壁を取り払い、福祉人材の確保に貢献することができるのではないかと。

《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-Shakai-engokuyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/torimatome.pdf> (2023年5月29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(2023年5月29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：

障害福祉事業を運営する法人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 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（筑波大学 人間系）

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：障害福祉領域における人材の確保は大きな課題である。本分担研究班は、障害福祉事業所を運営する法人を対象として、新入職員と退職職員の実態を把握することを目的とした調査を実施した。①生活介護、②就労継続支援 B 型、③共同生活援助のいずれかを運営する法人を対象に、無作為抽出によって選出された 2,000 法人に調査依頼を行った。調査の結果、537 法人が分析対象となった（有効回収率：26.9%）。また、537 法人のうち 147 法人が新入職員（ $n=471$ ）のデータを入力し、131 法人が退職職員（ $n=341$ ）のデータを入力した。法人全体の調査において、537 法人のうち、163 法人が人口 10 万人未満の地域（以下、小規模都市）に所在しており、374 法人が人口 10 万人以上の地域（以下、中大規模都市）で運営されていた。両群において、正規職員の新入職員と退職職員の平均はそれぞれ約 2 名であった。小規模都市と比較し、中大規模都市は、営利企業の法人が有意に多かった（小規模 19.0%・中大規模 2.7%, $\chi^2=13.458, p<0.001$ ）。また、小規模都市では、中大規模都市よりも 50 代以降の職員が占める割合が高く（例；51-55 歳：小規模 24.5%・中大規模 15.5%, Fisher's exact test $p=0.040$ ）、勤務年数が長い職員の割合も大きかった（例；11 年以上：小規模 14.0%・中大規模 8.8%, $\chi^2=11.246, p=0.010$ ）。次に、新入職員に関する調査を要約する。対象者全体の約 70%が女性であり、中大規模都市と比較し、小規模都市では女性の割合が高く（小規模 76.1%・中大規模 65.7%, $\chi^2=5.000, p=0.025$ ）、10-20 代の割合（小規模 16.9%・中大規模 25.5%, $\chi^2=12.182, p=0.016$ ）と非正規雇用の割合（小規模 41.6%・中大規模 53.8%, $\chi^2=5.954, p=0.015$ ）が少なかった。両群において、新入職員における新卒割合は約 10%であった。新入社員が就職した法人を知ったきっかけとして割合が多かったものは、両群とも「ハローワーク等公的機関の利用」（小規模 36.6%・中大規模 27.1%）、「知人の紹介やスカウト」（小規模 35.9%・中大規模 26.4%）であったが、小規模都市においては、これらがより顕著であつ

た ($\chi^2=27.966, p=0.002$)。新入職員において国家資格を持たない者の割合は、特に中大規模都市で大きかった (小規模 48.6%・中大規模 60.2%, $\chi^2=5.427, p=0.020$)。最後に退職職員に関する調査の要約をする。小規模都市と比較し、中大規模都市では若い年代で退職する者の割合が多く (例; 10-20代: 小規模 11.3%・中大規模 18.9%, 30代: 小規模 7.2%・中大規模 18.4%, $\chi^2=12.340, p=0.030$)、勤務年数が短かった (1年未満: 小規模 22.7%・中大規模 31.2%, 1年以上-3年未満: 小規模 26.8%・中大規模 35.3%, $\chi^2=11.759, p=0.019$)。両群において、退職理由として多かったのは、「転職・進学」(小規模 22.2%・中大規模 20.6%)と「人間関係」(小規模 14.4%・中大規模 20.1%)であったが、両群に有意な差はなかった。小規模都市においては、「結婚・出産・育児・介護」(小規模 16.7%・中大規模 8.3%, $\chi^2=4.482, p=0.034$)と「高齢」(小規模 8.9%・中大規模 1.6%, Fisher's exact test $p=0.005$)を理由として退職する者が有意に多かった。転職先については、両群で「障害福祉系の業界」(小規模 30.8%・中大規模 38.8%)、「福祉・医療以外の業界」(小規模 19.2%・中大規模 32.9%)に転職する者の割合が高かった。小規模都市においては、障害以外の福祉業界に転職する者の割合も高かった (小規模 19.2%・中大規模 8.2%)。ただし、転職先の割合に群間の有意差はなかった。各地域における障害福祉事業所を運営する法人の特性や地域の中で求められる役割は、人口動態や地域産業の状況などから違いがあると予想される。一方で、新入職員において新卒者や国家資格保有者が少ない現状や、退職職員において人間関係を退職理由に挙げる者が多い現状は共通の課題をとなっていた。これらの結果は、今後の福祉人材の確保やその戦略を考える際の基礎資料になると予想される。

A. 研究の背景と目的

障害福祉領域における人材の確保は大きな課題である。例えば、中央福祉人材センターによると、2021年度の福祉業界の有効求人倍率は4.15であり、求人者数に対して、求職者数が非常に少ない状況であった。障害福祉領域における有効求人倍率は2.10であり、特に身体・知的障害領域で求人倍率が高い傾向にある¹⁾。すなわち、現在の障害福祉領域は、需要と比較して、就職を希望する者が少ない状況にある。

障害福祉領域における人材確保については、多様な課題が指摘されている。例えば、日本社会のニーズの多様化に伴い、福祉人材がより必要とされているが、福祉に対する負のイメージから希望者が少ないとする指摘がある²⁾。あるいは看護職などの待遇や給与の格差、仕事に対する魅力の問題、人間関係の問題などが経験的に指摘されている²⁾。また、2020年度に実施された障害福祉事業所

を対象とした調査によれば、参加事業所の約半数が「職員が不足している」と回答している³⁾。さらに、人員確保が難しい理由として、「他産業より低い賃金水準」「不規則な勤務形態への嫌厭」「求める水準を満たす人材がない」が、多く選ばれていた³⁾。人材確保は長年の課題であるが、個人的な経験および事業所調査から、その背景要因を推測することができる。

一方、これまでの障害福祉人材に関する調査には限界もある。例えば、過去の調査は機関を対象としており、調査項目も限られている。また、機関を対象としているため、実際にどのような人材が新規採用され、あるいは退職していたかについては把握できていない。換言すると、これらの課題に対応する基礎資料が必要とされている。そこで、本分担任研究班は、障害福祉事業所を運営する法人を対象として、新入職員と退職職員の実態を把握することを目的とした調査を実施した。

B.方法

1. 基本デザイン

本研究は、障害福祉事業所を運営する法人を対象とした無作為抽出のオンライン横断調査であった。調査期間は、2022年12月17日から2023年2月17日であった。

2. 対象機関の選定

対象機関の選定は、事業所種別の選定、リストの作成、無作為抽出の3段階で行った。第1に、国保連データを基にした厚生労働省の資料を参照し、障害者総合支援法の成人に対するサービス事業種別の中で、最も総費用額の多い①生活介護、②就労継続支援B型、③共同生活援助のいずれかを運営する法人を調査対象とした⁴⁾。

第2に、WAM-NETを参照し3つの事業種別に関する全国の事業所リストを入手した。同法人が①②③のうち複数の事業を展開している事例もあったことから、重複を削除した統合リストを作成した(合計13,474法人)。次に、リストを法人ごとに並び替えたところ、公益社団法人、医療法人社団、特定医療法人(合計160法人)が非常に少数であったことから、無作為抽出作業の際に、層化抽出が困難であると判断し、リストから除外した(合計:13,314法人)。

第3に、リストから社会福祉法人、非営利法人(NPO、特定非営利、一般社団)、営利法人(株式、有限、合同)の割合と法人本部の住所のある都道府県の割合で、法人を層化した。その上で、リストから2,000法人を無作為に抽出した。実際の無作為抽出は、統計ソフトStata ver.16を用いて、各法人にランダム番号を付与し、並び替えを実施したうえで実施された。抽出された2,000法人にオンライン調査の案内を郵送した。

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法人だけが調査画面に進み、各項目に回答した。本研究は、早稲田大学人を対象とする研究に関する倫理審査委員会において、調査実施の承認を得ている(承認番号:2021-312)。

4. 調査項目

調査項目は、先行研究を参考に、本分担研究班の協力者と共に作成した。最終的に、法人、新入職員および退職職員の3つの調査ページで構成されるオンライン調査票となった。法人に関する調査項目には、法人種別、法人開設年、併設事業、実習等の受け入れ状況、障害者雇用、法人内の障害福祉事業所における人員体制、職員の平均年齢、職員の平均勤続年数、正規職員の平均給与、新人正規職員の平均給与、支援対象者の障害種別、支援対象者の主要な障害種別、運営する事業所種別に関する調査項目が含まれた。

新入職員の調査は、2021年4月1日以降に、法人が運営する障害福祉事業所に支援員として新たに入職した職員を対象とした。各法人には、入職日に基づき、暦順で最大10名までの情報入力を依頼した。なお、当該期間に新入職員がいない場合は、新入職員についての調査ページは回答対象外となるよう設定した。調査項目は性別、年齢、雇用形態、新卒・転職者、新卒者の学歴、転職者の前職、紹介元・情報源、実習状況、国家資格であった。

同様に、退職職員の調査は、法人が運営する障害福祉事業所に支援員として勤務していたが、2021年4月1日以降に退職した職員を対象とした。退職日に基づき、暦順で最大10名までの情報入力を依頼した。なお、当該期間に退職職員がいない場合は、退職職員についての調査ページは回答対象外とし

た。調査項目は、性別、年齢、雇用形態、国家資格、退職理由、転職先で構成された。

5. 統計解析

調査票の情報やリストの情報から法人本部が所属する地域および人口情報を調べ、対象法人を群分けした。具体的には、人口10万人未満（小規模都市）と10万人以上（中大規模都市）で2群に分けた。次に、調査項目について、群間比較を行うクロス集計を実施した。統計解析は、 χ^2 検定やFisher's 正確検定、t検定、Mann-Whitney 検定を適宜用いた。すべての分析はStata ver.16を用いた。

C.結果

1. 分析対象法人の組み入れフロー

図1は、分析対象法人および分析対象となった新入職員・退職職員の人数を示している。調査の案内を送付した2,000法人のうち、932法人がオンライン調査ページにアクセスしていた。395法人は回答を完了せずにオンライン調査ページを終了しており、最終的に537法人が分析対象となった（有効回収率：26.9%）。537法人のうち147法人が新入職員（ $n=471$ ）のデータを入力し、131法人が退職職員（ $n=341$ ）のデータを入力した。

2. 法人調査の結果

法人調査票に回答した537法人のうち、163法人が人口10万人未満の地域（小規模都市）に所在しており、374法人が人口10万人以上の地域（中大規模都市）で運営されていた（表1）。両群において、正規職員の新入職員の平均は約2名（中央値は1名）であり、退職職員の平均も約2名（中央値は0-1）であった。

分析対象法人における法人種別について、小規模都市と比較し、中大規模都市は、社会福祉法人が少なく（小規模36.2%・中大規模24.1%）、営利企業の法人が有意に多かった

（小規模19.0%・中大規模32.7%、 $\chi^2=13.458$, $p=0.001$ ）。また、法人の平均年齢帯について、小規模都市では、中大規模都市よりも50代以降の職員が閉める割合が多かった（例；51-55歳：小規模24.5%・中大規模15.5%、Fisher's exact test $p=0.040$ ）。同様に、平均勤続年数も小規模都市の法人が有意に長く、中大規模都市の法人では、特に勤続年数3年未満の職員割合が多かった（小規模9.4%・中大規模19.2%、 $\chi^2=11.246$, $p=0.010$ ）。逆に給与に関しては、200万円未満の職員の割合は小規模都市の法人で多く、その差は有意傾向であった（小規模11.7%・中大規模5.9%、 $\chi^2=7.397$, $p=0.060$ ）。小規模都市では、成人の知的障害当事者を主要な支援対象とする法人が多い傾向にあり（小規模52.8%・中大規模42.5%）、中大規模都市では成人の精神障害を主要な支援対象とする法人が多い傾向にあった（小規模26.4%・中大規模36.4%、Fisher's exact test $p=0.061$ ）。また事業種別については、施設入所支援だけは、中大規模都市と比較し、小規模都市で多かった（小規模15.3%・中大規模7.5%、 $\chi^2=7.866$, $p=0.005$ ）。

3. 新入職員調査の結果

表3は新入職員に関する調査結果を示している。全体の約70%が女性であり、小規模都市では女性の割合が高かった（小規模76.1%・中大規模65.7%、 $\chi^2=5.000$, $p=0.025$ ）。また、小規模都市では10-20代の割合が少なかった（小規模16.9%・中大規模25.5%、 $\chi^2=12.182$, $p=0.016$ ）。雇用形態については、小規模都市で非正規雇用が少なかった（小規模41.6%・中大規模53.8%、 $\chi^2=5.954$, $p=0.015$ ）。両群において、新入職員における新卒割合は約10%であった。転職して障害福祉事業所に就職した新入職員の前職について、福祉・医療以外の企業だった者の割合は、約25%であった。新入社員が就職した法人を

知ったきっかけとして割合が多かったものは、両群において「ハローワーク等公的機関の利用」(小規模 36.6%・中大規模 27.1%)、「知人の紹介やスカウト」(小規模 35.9%・中大規模 26.4%)であったが、小規模都市においては、これらがより顕著であった($\chi^2=27.966$, $p=0.002$)。一方で、新入職員のうち、実習などで雇用前から法人と関係のあった者の割合はごくわずかであった。新入職員において国家資格を持たない者の割合は、特に中大規模都市で大きかった(小規模 48.6%・中大規模 60.2%, $\chi^2=5.427$, $p=0.020$)。なお、両群において、最も保有割合が高い国家資格は介護福祉士であった。

4. 退職職員調査の結果

表4は退職職員に関する調査結果を示している。全体の約70%弱が女性であった。また、中大規模都市では若い年代で退職する者の割合が多かった(10-20代:小規模 11.3%・中大規模 18.9%, 30代:小規模 7.2%・中大規模 18.4%, $\chi^2=12.340$, $p=0.030$)。雇用形態については、小規模都市で非正規雇用が少ない傾向にあった(小規模 39.2%・中大規模 50.4%, $\chi^2=3.151$, $p=0.061$)。勤務年数については、中大規模都市において、勤務年数が短かった(1年未満:小規模 22.7%・中大規模 31.2%, 1年以上・3年未満:小規模 26.8%・中大規模 35.3%, $\chi^2=11.759$, $p=0.019$)。退職職員において国家資格を持たない者の割合は両群で50%を超えていた。なお、両群において、最も保有割合が高い国家資格は介護福祉士であった。退職理由については、小規模都市で把握している者の割合が多かった(小規模 92.8%・中大規模 79.5%, $\chi^2=8.786$, $p=0.003$)。退職理由として最も多かったのは、「転職・進学」(22.2% vs 20.6%)と「人間関係」(小規模 14.4%・中大規模 20.1%)であったが、両群に有意な差はなかった。小規模都市においては、「結婚・出産・育児・介護」(小

規模 16.7%・中大規模 8.3%, $\chi^2=4.482$, $p=0.034$)と「高齢」(小規模 8.9%・中大規模 1.6%, Fisher's exact test $p=0.005$)を理由として退職する者が有意に多かった。転職先については、両群で「障害福祉系の業界」(小規模 30.8%・中大規模 38.8%)、「福祉・医療以外の業界」(小規模 19.2%・中大規模 32.9%)に転職する者の割合が高かった。小規模都市においては、障害以外の福祉業界に転職する者の割合も高かった(小規模 19.2%・中大規模 8.2%)。ただし、転職先の割合に群間の有意差はなかった。

D. 考察

本分担任は、障害福祉サービスにおける人材の流入出状況に関する実態を調べることを主たる目的として、障害福祉事業所を運営する法人を対象にオンライン調査を実施した。調査および分析の結果、人口規模と関係する法人・個人の特徴や人口規模と関係しない特徴の双方が示された。

調査に参加した法人の特徴を見ると、中大規模都市では、営利法人、非正規雇用、若い年代の職員が多く、勤続年数が短い傾向にあった。加えて、小規模都市では、知的障害者を主たる支援対象とする法人や施設入所を併設する法人が多かった。これらの特徴は、それぞれが独立するものというより、互に関連している傾向があると思われる。例えば、障害者総合支援法では、多くの事業において、一回のサービス提供・サービス利用に対して報酬が支払われる(Fee-for-Service)システムが採用されている。よって、潜在的利用者人口の多い都市部において、障害者総合支援法以降に設立した営利法人が多いと予想され、それゆえ勤続年数の短い傾向が示された可能性が考えられる。また、若い年齢層が少ないことは、地方の少子化なども影響していると思われる。これらのデータから、本研究のサンプルが著しく偏ったものではないと

も考えられる。

新入職員の調査結果から、法人調査同様に、新入職員の調査でも小規模都市では若い年齢層（特に 10-20 代）の割合が少なく、正規雇用が多かった。また女性の割合が多かった。小規模都市の少子化に加えて、それらの都市では産業が少なく、福祉事業所は地域の雇用創出の場となっていることもある⁹⁾。特に、本研究の結果は、都市規模に関係なく、障害福祉事業所の新入職員は転職者が多いことを示していたが、小規模都市では 30 代以上の人あるいは女性が転職を考える際に障害福祉事業所が選択肢になりやすい可能性がある。また、小規模都市においては、就職した法人を知ったきっかけが「紹介やスカウト」、「ハローワーク等公的機関」の 2 つが特に顕著となっていた。特に、後者について、ハローワークが求職者に、地域の雇用の場として、福祉事業所を勧めている可能性が考えられる。逆に、中大規模都市では若い年齢層の新入職員が多く、多様な情報媒体を用いて求人を行っていることが多いと予想され、相対的に「紹介やスカウト」、「ハローワーク等公的機関」を情報源とする割合が少なかったとも考えられる。

新入職員の結果全体から、新入職員の中で、新卒者や資格保有者の割合が少ないことが明らかになった。社会福祉系大学への入学者の減少や障害福祉を選択する学生が少ないことも、この結果と関連していると想定される⁶⁾。大学で専門的知識を学んだ者や資格保有者は、サービスの質の維持・向上に貢献することが期待される人材である。それらの人材が不足している現状は、業界全体の大きな課題といえるであろう。

退職職員については、中大規模都市で若い年齢層や非正規雇用が多く、勤務年数が短い傾向にあった。中大規模都市では、他の産業や福祉事業所なども多く、また一般に若い世代は転職が容易であることが、結果に関連し

ているかもしれない。また、退職理由として、最も多かったのは、「人間関係」と「転職・進学」であり、給与を含めた待遇面について理由として退職した者は少なかった。人間関係については、介護や保育領域でも離職の大きな原因とされており^{7, 8)}、障害福祉領域の本調査でも再現される形となった。また、給与を含めた待遇については、退職理由とする回答が少ないことから、退職職員がもともと高給などを期待していなかった可能性もある。さらに、給与や待遇の悪さは業界を選ばない理由になる可能性があり、その解釈には留意が必要である^{2, 9)}。実際、中大規模都市では退職職員の約 40%が障害福祉系の業界に転職していた。よって、人間関係や待遇を総合的に考慮した、より厳密な研究によって、今後さらなる原因解明が進むことが期待される。

本研究には、大きく 2 つの限界がある。第 1 に、本研究は 25%程度の有効回収率であり、必ずしも高い値ではない。また、新入職員や退職職員の調査では、さらに参加法人数は減少する。また、対象も生活介護、就労継続支援 B 型、共同生活援助のいずれかを運営する法人に限定されている。よって、結果の一般化可能性には限界が残る。第 2 に、新入職員・退職職員に関する調査は、各法人における担当者が回答した。すなわち、新入職員や退職職員が直接回答をしたわけではなく、データの信頼性に不確実な側面があることは否定できない。今後は、これらの課題に取り組む調査が実施されることが期待される。

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) 中央福祉人材センター：令和3年度福祉分野の求人求職動向：福祉人材センター・バンク 職業紹介実績報告. 東京：全国社会福祉協議会, 2022.
- 2) 西口守：福祉サービス従事者の人材難はなぜ起きるのか：その実態,要因,対策,そして課題. さぽーと：知的障害福祉研究, 64;11-14, 2017.
- 3) 福祉医療機構：2020年度障害福祉サービス事業所等の人材確保に関するアンケート調査. 東京：独立行政法人福祉医療機構, 2021.
- 4) 厚生労働省：障害福祉分野の最近の動向. 東京：厚生労働省, 2022.
- 5) 桜井靖久：福祉産業の地域経済における役割について：兵庫県の介護サービス事業を事例に. 公益財団法人ひょうご震災記念 21世紀研究機構 研究年報, 16・17;1-17, 2012.
- 6) 山口創生, 青木千帆子, 岩上洋一, 他. 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. 岩崎香かおり (研究代表) 編：令和3年度厚生労働科学研究費補助金「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」報告書. 早稲田大学; 2022. p. 9-32.
- 7) 岩切一幸, 外山みどり, 高橋正也, et al: 高齢者介護施設における介護者の労働生活の質 (QWL) に関連する要因. 産業衛生学雑誌, 64;198-210, 2022.
- 8) 國田祥子, 小阪芙由美, 西菜見子: 保育士の離職意思と職場環境の関係. 中国学園紀要, 18;113-122, 2019.
- 9) 河辺太一：福祉現場における人材確保と育成：職員採用における工夫や魅力ある職場作り. さぽーと：知的障害福祉研究, 63;15-17, 2016.

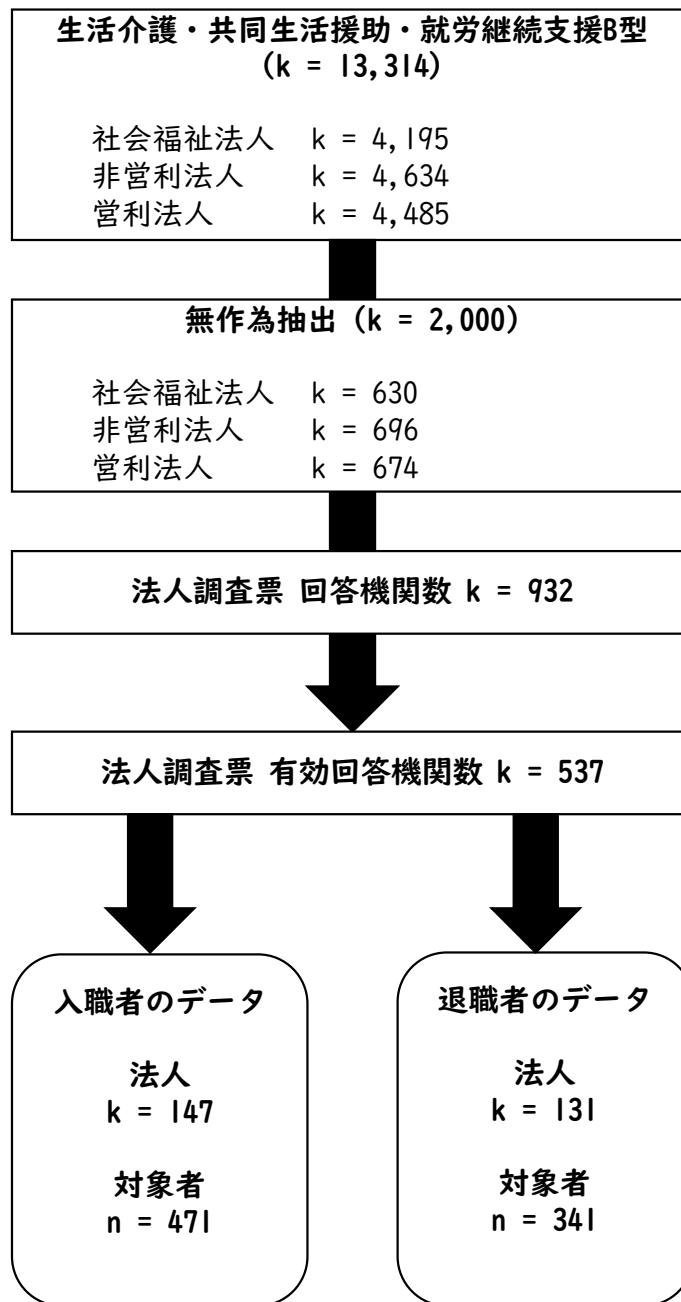


図 1 無作為抽出と分析対象法人・対象者の流れ

表 1 法人の属性情報

項目	選択肢	小規模都市		中大規模都市		統計量	P
		人口 10 万人未満 (n = 163)		人口 10 万人以上 (n = 374)			
法人							
	社会福祉法人	59	36.2%	90	24.1%	13.458	0.001
	非営利法人	73	44.8%	161	43.2%		
	営利法人	31	19.0%	122	32.7%		
法人開設年							
	2000 年以前	40	24.5%	73	19.5%	2.548	0.280
	2001-2010 年	55	33.7%	120	32.1%		
	2011 年以降	68	41.7%	181	48.4%		
併設事業							
	高齢者福祉サービス	25	15.3%	46	12.3%	0.913	0.339
	児童サービス	13	8.0%	38	10.2%	0.631	0.427
	医療サービス	4	2.5%	14	3.7%	0.583	0.445
	障害福祉サービス	128	78.5%	301	80.5%	0.270	0.604
実習等の受け入れ							
	実習の受け入れ	38	23.3%	104	27.8%	1.179	0.278
	インターンの受け入れ	33	20.3%	85	22.7%	0.408	0.523
障害者雇用							
	対象法人でなく算出なし	100	61.4%	224	59.9%	0.177	0.981
	満たしていない	20	12.3%	50	13.4%		
	満たしている (2.3%~5%未満)	20	12.3%	48	12.8%		
	満たしている (5%以上)	23	14.1%	52	13.9%		
法人の人員体制							
障害福祉事業所の職員数							
	平均値と標準偏差	36.1	71.2	31.5	50.3	0.850	0.396
	中央値と四分位偏差	15	28.0	15	27.0	0.991	0.322
上記のうち非常勤職員数							
	平均値と標準偏差	15.4	24.7	15.6	25.8	0.078	0.938
	中央値と四分位偏差	6	13.0	7	14.0	0.185	0.853
障害福祉事業所の正規職員の新人職員数							
	平均値と標準偏差	2.0	5.3	2.0	3.8	0.009	0.993
	中央値と四分位偏差	1	2.0	1	2.0	0.735	0.462
障害福祉事業所の非正規職員の新人職員数							
	平均値と標準偏差	2.5	5.2	3.3	6.9	1.310	0.191
	中央値と四分位偏差	1	2.0	1	4.0	2.326	0.020
障害福祉事業所の正規職員の退職者数							
	平均値と標準偏差	1.7	5.8	1.9	4.2	0.247	0.805
	中央値と四分位偏差	0	1.0	1	2.0	1.477	0.140
障害福祉事業所の非正規職員の退職者数							
	平均値と標準偏差	2.1	4.4	2.7	6.7	1.028	0.305

中央値と四分位偏差	1	2.0	1	2.0	1.346	0.178
法人内の障害福祉事業所における；						
職員の平均年齢						
31-35 歳	3	1.8%	6	1.6%		0.040 ^{a)}
36-40 歳	13	8.0%	47	12.6%		
41-45 歳	34	20.9%	105	28.1%		
46-50 歳	44	27.0%	110	29.4%		
51-55 歳	40	24.5%	58	15.5%		
56-60 歳	20	12.3%	32	8.6%		
61 歳以上	9	5.5%	16	4.3%		
職員の平均勤続年数						
3 年未満	16	9.4%	74	19.2%	11.246	0.010
3-5 年	52	30.4%	122	31.7%		
6-10 年	79	46.2%	155	40.3%		
11 年以上	24	14.0%	34	8.8%		
正規職員の平均給与						
200 万円未満	19	11.7%	22	5.9%	7.397	0.060
200 万円以上～300 万円未満	50	30.7%	143	38.2%		
300 万円以上～400 万円未満	63	38.7%	149	39.8%		
400 万円以上	31	19.0%	60	16.0%		
新人正規職員の平均給与						
200 万円未満	31	19.0%	73	19.5%		0.252 ^{a)}
200 万円以上～300 万円未満	94	57.7%	218	58.3%		
300 万円以上～400 万円未満	38	23.3%	75	20.1%		
400 万円以上～500 万円未満	0	0.0%	8	2.1%		
法人の運営する事業所が支援対象とする主要な障害種別						
成人_身体	23	14.1%	35	9.4%		0.061 ^{a)}
成人_知的	86	52.8%	159	42.5%		
成人_精神	43	26.4%	136	36.4%		
成人_発達	4	2.5%	20	5.4%		
児童_身体	1	0.6%	2	0.5%		
児童_知的	2	1.2%	7	1.9%		
児童_発達	4	2.5%	15	4.0%		
法人の運営する事業所が支援対象とする障害種別						
成人_身体	120	73.6%	262	70.1%	0.703	0.402
成人_知的	155	95.1%	354	94.7%	0.044	0.833
成人_精神	144	88.3%	315	84.2%	1.551	0.213
成人_発達	109	66.9%	252	67.4%	0.013	0.908
成人_高次脳機能障害	56	34.4%	124	33.2%	0.074	0.786
成人_難病	74	45.4%	159	42.5%	0.385	0.535
児童_身体	23	14.1%	68	18.2%	1.337	0.248
児童_知的	31	19.0%	85	22.7%	0.922	0.337
児童_精神	23	14.1%	56	15.0%	0.067	0.795
児童_発達	29	17.8%	70	18.7%	0.065	0.799

児童_高次脳機能障害	8	4.9%	26	7.0%	0.800	0.371
児童_難病	7	4.3%	30	8.0%	2.458	0.117
法人が運営する事業種別						
①居宅介護	26	16.0%	52	13.9%	0.383	0.536
②重度訪問介護	15	9.2%	41	11.0%	0.377	0.539
③同行援護	14	8.6%	19	5.1%	2.423	0.120
④行動援護	11	6.8%	24	6.4%	0.021	0.886
⑤重度障害者等包括支援	1	0.6%	2	0.5%		1.000 ^{a)}
⑥療養介護	0	0.0%	1	0.3%		1.000 ^{a)}
⑦生活介護	73	44.8%	138	36.9%	2.960	0.085
⑧短期入所	39	23.9%	65	17.4%	3.116	0.078
⑨施設入所支援	25	15.3%	28	7.5%	7.866	0.005
⑩自立訓練（機能訓練）	4	2.5%	6	1.6%		0.501 ^{a)}
⑪自立訓練（生活訓練）	11	6.8%	30	8.0%	0.261	0.610
⑫宿泊型自立訓練	2	1.2%	0	0.0%		0.092 ^{a)}
⑬就労移行支援	21	12.9%	42	11.2%	0.300	0.584
⑭就労継続支援 A 型	18	11.0%	29	7.8%	1.538	0.215
⑮就労継続支援 B 型	119	73.0%	255	68.2%	1.250	0.264
⑯就労定着支援	10	6.1%	26	7.0%	0.121	0.728
⑰自立生活援助	4	2.5%	13	3.5%		0.789 ^{a)}
⑱共同生活援助	73	44.8%	163	43.6%	0.067	0.796
⑲児童発達支援	9	5.5%	29	7.8%	0.861	0.354
⑳医療型児童発達支援	0	0.0%	3	0.8%		0.557 ^{a)}
㉑放課後等デイサービス	19	11.7%	58	15.5%	1.371	0.242
㉒居宅訪問型児童発達支援	1	0.6%	0	0.0%		0.304 ^{a)}
㉓保育所等訪問支援	5	3.1%	6	1.6%		0.322 ^{a)}
㉔福祉型障害児入所施設	0	0.0%	2	0.5%		1.000 ^{a)}
㉕医療型障害児入所施設	0	0.0%	1	0.3%		1.000 ^{a)}
㉖計画相談支援	50	30.7%	98	26.2%	1.137	0.286
㉗障害児相談支援	35	21.5%	59	15.8%	2.552	0.110
㉘地域移行支援	13	8.0%	22	5.9%	0.816	0.366
㉙地域定着支援	14	8.6%	20	5.4%	2.011	0.156
㉚地域活動支援センター	13	8.0%	33	8.8%	0.104	0.747
㉛障害者就業・生活支援センター	5	3.1%	6	1.6%		0.322 ^{a)}
㉜①-③以外の市区町村からの受託事業	21	12.9%	36	9.6%	1.270	0.260
㉝①-③以外の都道府県からの受託事業	7	4.3%	9	2.4%	1.400	0.237
㉞①-③以外の国からの受託事業	0	0.0%	2	0.5%		1.000 ^{a)}
㉟①-③以外のその他の機関等からの受託事業	2	1.2%	1	0.3%		0.220 ^{a)}

a) Fisher's exact test

表 2 法人内の障害福祉事業所における新入職員の属性などに関する情報

項目	選択肢	小規模都市		中大規模都市		統計量	P
		人口 10 万人未満 (n = 142)		人口 10 万人以上 (n = 349)			
性別							
	女性	108	76.1%	216	65.7%	5.000	0.025
	男性	34	23.9%	113	34.4%		
年齢							
	10-20 代	24	16.9%	84	25.5%	12.182	0.016
	30 代	21	14.8%	67	20.4%		
	40 代	39	27.5%	79	24.0%		
	50 代	25	17.6%	57	17.3%		
	60 代以上	33	23.2%	42	12.8%		
雇用形態							
	非正規雇用	59	41.6%	177	53.8%	5.954	0.015
	正規雇用	83	58.5%	152	46.2%		
新卒・転職者の内訳							
	新卒	12	8.5%	44	13.4%	2.295	0.130
	転職	130	91.6%	285	86.6%		
新卒者の学歴							
	高校	2	16.7%	2	4.6%	0.286 ^{a)}	
	福祉・介護系の専門学	1	8.3%	10	22.7%		
	医療系の専門学校	2	16.7%	1	2.3%		
	その他の専門学校	2	16.7%	3	6.8%		
	福祉系学部・学科の大学	4	33.3%	17	38.6%		
	医療系学部・学科の大学	0	0.0%	1	2.3%		
	その他の大学	1	8.3%	8	18.2%		
	福祉系研究科の大学院	0	0.0%	1	2.3%		
	医療系研究科の大学院	0	0.0%	1	2.3%		
転職者の前職							
	わからない	12	9.2%	35	12.3%	15.162	0.175
	福祉・医療以外の企業職員	31	23.9%	82	28.8%		
	障害福祉系の事業所職員	47	36.2%	78	27.4%		
	障害以外の福祉系の事業所職員	23	17.7%	30	10.5%		
	医療機関のソーシャルワーカー・相談職	0	0.0%	5	1.8%		
	医療機関のソーシャルワーカー・相談職以外の職員	8	6.2%	19	6.7%		
	公務員	4	3.1%	8	2.8%		
	準公務員機関の職員（例：社協など）	1	0.8%	6	2.1%		
	保育園・幼稚園の職員	2	1.5%	4	1.4%		
	小中高教員	0	0.0%	2	0.7%		
	無職・主婦	2	1.5%	14	4.9%		
	現役大学生	0	0.0%	2	0.7%		

紹介元・情報源

わからない	11	7.8%	32	9.7%	27.966	0.002
知人の紹介やスカウト	51	35.9%	87	26.4%		
大学・専門学校等の先生の紹介	6	4.2%	10	3.0%		
大学の就職支援室・キャリアセンター等の紹介	0	0.0%	5	1.5%		
大学内の求人情報	1	0.7%	9	2.7%		
ハローワーク等公的機関	52	36.6%	89	27.1%		
民間職業斡旋機関（例：リクルートなど）	13	9.2%	46	14.0%		
障害福祉サービス（例：就労移行支援）	2	1.4%	2	0.6%		
チラシ・インターネットによる求人情報	4	2.8%	47	14.3%		
本人から直接応募	2	1.4%	1	0.3%		
行政イベント	0	0.0%	1	0.3%		

実習状況

雇用前に実習・インターン等で関係なし	137	96.5%	314	95.4%		1.000 ^{a)}
専門資格養成の実習で雇用前から関係あり	2	1.4%	6	1.8%		
その他の実習・インターンで雇用前から関係なし	3	2.1%	9	2.7%		

国家資格

資格なし	69	48.6%	198	60.2%	5.427	0.020
社会福祉士	6	4.2%	21	6.4%	0.855	0.355
精神保健福祉士	3	2.1%	17	5.2%		0.211 ^{a)}
介護福祉士	28	19.7%	45	13.7%	2.763	0.096
看護師（保健師・助産師）	11	7.8%	15	4.6%	1.932	0.165
作業療法士	1	0.7%	7	2.1%		0.445 ^{a)}
理学療法士	1	0.7%	1	0.3%		0.513 ^{a)}
言語聴覚士	2	1.4%	2	0.6%		0.587 ^{a)}
公認心理師	0	0.0%	3	0.9%		0.557 ^{a)}
医師	0	0.0%	1	0.3%		1.000 ^{a)}
保育士	12	8.5%	24	7.3%	0.188	0.665

a) Fisher's exact test

表3 法人内の障害福祉事業所における退職職員の属性などに関する情報

項目	選択肢	小規模都市		中大規模都市		統計量	P
		人口 10 万人未満	(n = 97)	人口 10 万人以上	(n = 244)		
性別							
	女性	68	70.1%	165	67.6%	0.197	0.657
	男性	29	29.9%	79	32.4%		
年齢							
	10-20 代	11	11.3%	46	18.9%	12.340	0.030
	30 代	7	7.2%	45	18.4%		
	40 代	25	25.8%	53	21.7%		
	50 代	27	27.8%	55	22.5%		
	60 代	21	21.7%	34	13.9%		
	70 代以上	6	6.2%	11	4.5%		
雇用形態							
	非正規雇用	38	39.2%	123	50.4%	3.515	0.061
	正規雇用	59	60.8%	121	49.6%		
勤務年数							
	1 年未満	22	22.7%	76	31.2%	11.759	0.019
	1 年以上-3 年未満	26	26.8%	86	35.3%		
	3 年以上-5 年未満	13	13.4%	32	13.1%		
	5 年以上-10 年未満	16	16.5%	27	11.1%		
	10 年以上-20 年未満	20	20.6%	23	9.4%		
国家資格							
	資格なし	51	52.6%	150	61.5%	2.271	0.132
	社会福祉士	5	5.2%	14	5.7%		
	精神保健福祉士	2	2.1%	13	5.3%		0.248
	介護福祉士	15	15.5%	34	13.9%	0.132	0.716
	看護師（保健師・助産師）	11	11.3%	11	4.5%	5.368	0.021
	作業療法士	0	0.0%	1	0.4%		1.000a)
	理学療法士	0	0.0%	2	0.8%		1.000a)
	公認心理師	0	0.0%	2	0.8%		1.000a)
	保育士	5	5.2%	18	7.4%		0.633a)
	幼稚園教諭	1	1.0%	4	1.6%		1.000a)
	教員	3	3.1%	7	2.9%		1.000a)
	調理師	2	2.1%	1	0.4%		0.196a)
	栄養士	3	3.1%	2	0.8%		0.142a)
	鍼灸師	1	1.0%	0	0.0%		0.284a)
退職理由							
	把握	90	92.8%	194	79.5%	8.786	0.003
	個人的理由						
	結婚・出産・育児・介護	15	16.7%	16	8.3%	4.482	0.034

病気・ケガ	10	11.1%	34	17.5%	1.932	0.165
収入条件	1	1.1%	11	5.7%		0.111a)
その他の労働条件（雇用形態、通勤時間など）	9	10.0%	33	17.0%	2.398	0.122
人間関係	13	14.4%	39	20.1%	1.316	0.251
転職・進学	20	22.2%	40	20.6%	0.095	0.758
転居	4	4.4%	15	7.7%		0.444a)
高齢	8	8.9%	3	1.6%		0.005a)
事業所理由						
定年	5	5.6%	2	1.0%		0.035a)
雇用期間の満了	7	7.8%	7	3.6%	2.281	0.131
不適切ケアや不祥事	2	2.2%	10	5.2%		0.350a)
転職先						
把握	26	26.8%	85	34.8%	2.039	0.153
仕事なし	4	15.4%	13	15.3%		
福祉・医療以外の業界	5	19.2%	28	32.9%		
障害福祉系の業界	8	30.8%	33	38.8%		
障害以外の福祉業界	5	19.2%	7	8.2%		
医療業界	1	3.9%	1	1.2%		
公務員	0	0.0%	1	1.2%		
保育や幼稚園の職員および関連業界	1	3.9%	1	1.2%		
小中高の教員および関連業界	1	3.9%	1	1.2%		
専門学校・大学など教員および関連業界	1	3.9%	0	0.0%		

a) Fisher's exact test

調査参加への同意について

近年、障害福祉分野の人材難は大きな問題になっています。人材確保が多くの関係者における懸念事項である一方で、その課題を解決するための基礎的な資料がありません。そこで、このアンケートは、障害福祉分野の人材の育成や確保に関する基礎資料を作成することを目的としています。

下記の注意事項をお読みいただき、同意していただける方は次ページからご回答していただくようお願い申し上げます。

このアンケートには正しい答えはありませんので。回答は匿名であり、機関や個人が特定される形で公表・発表されることはありません。このアンケートへの回答は、自由です。途中で回答をやめなくなった場合は、いつでも回答を中止することができます。回答を拒否したり、途中で回答を中止したりしても、みなさまが不利益をこうむることは一切ありません。ただし、回答者を特定できない調査であるため、回答を送信した後は、同意撤回（データの削除）はできませんので、ご注意ください。研究成果は、回答者が特定されない形で報告書にまとめます。報告書は、来年度以降に厚生労働省の専用ウェブページ(<https://mhlw-grants.niph.go.jp/>)でダウンロードが可能となります。また、学会や雑誌でも分析結果をまとめ発表する予定です。

上記、説明と注意点をご確認いただいたうえで、アンケートへの協力に同意いただける場合は、以下のボックスにチェックし、回答ページにお進みください。

私はこのアンケートに協力することに同意します。

調査票

A. 法人情報

1. 法人の所在する都道府県： _____

※複数県にまたがる場合は、主要な都道府県を1つご記入ください。

2. 法人の所在する都市の人口規模

※複数都市にまたがる場合は、障害福祉事業所を主として運営する都市一つについてご回答ください。

- 人口 100 万以上
- 人口 50 万人以上 100 万人未満
- 人口 20 万人以上～50 万人未満
- 人口 10 万人以上～20 万人未満
- 人口 10 万人未満

3. 法人開設の年（西暦）： _____

4. 下記の中で、貴法人が障害福祉事業所以外に運営するサービス・事業があれば教えてください。

- 高齢者サービス事業
- 児童サービス事業（保育園を含む）
- 医療サービス事業（病院、クリニック、訪問など）
- その他のサービス事業（ _____ ）

5. 貴法人の障害福祉事業所は専門職養成の実習を受けれていますか？

- 実習を受け入れている
- 実習を受け入っていない

6. 障害者雇用促進法の法定雇用率

- 満たしている（5%以上）
- 満たしている（2.3%～5%未満）
- 満たしていない
- 対象法人でないことから、計算したことがない

7. 10月1日時点で、法人内の障害福祉事業所の職員数： _____

※サービス・支援に直接かかわる方だけをカウントしてください。

※人数計算の際、法人運営をのみを担う理事や経営責任者は職員数には含みません。

※運転手、事務職員、ボランティア・プロボノの方は含みません。

8. 7のうち非正規雇用職員の人数 _____

9. 2021 年度の新入の正規職員の人数_____

10. 2021 年度の新入の非正規職員の人数_____

11. 2021 年度に退職した正規職員の人数_____

12. 2021 年度に退職した非正規職員の人数_____

13. 法人内の障害福祉事業所の職員におけるおおよその平均年齢帯（当てはまるもの一つに✓）

※サービス・支援に直接かかわる方だけを平均年齢の計算対象としてください。

※人数計算の際、法人運営をのみを担う理事や経営責任者は計算対象外です。

※運転手、事務職員、ボランティア・プロボノの方は計算対象外です。

- 30 歳以下 31-35 歳 36-40 歳 41-45 歳
 46-50 歳 51-55 歳 56-60 歳 61 歳以上

14. 法人内の障害福祉事業所における職員のおおよその平均勤続年数

- 3 年未満 3-5 年 6-10 年 11-15 年 16 年以上

15. 2021 年の障害福祉事業所職員の中で、非正規職員を除く「正規職員のおおよその平均年収（税込み・1 年在籍していた時の総支給見込み額）」を教えてください。

※サービス・支援に直接かかわる方だけを平均年齢の計算対象としてください。

※人数計算の際、法人運営をのみを担う理事や経営責任者は計算対象外です。

※運転手、事務職員、ボランティア・プロボノの方は計算対象外です。

- 200 万円未満、 200 万以上～300 万円未満、 300 万円以上～400 万円未満
 400 万円以上～500 万円未満 500 万円以上～600 万円未満
 600 万以上～700 万円未満 700 万円以上～800 万円未満 800 万円以上

16. 2021 年度の障害福祉事業所職員の中で、非正規職員を除く「新卒正規職員のおおよその平均年収（税込み・1 年在籍していた時の総支給見込み額）」を教えてください。

※サービス・支援に直接かかわる方だけを平均年齢の計算対象としてください。

※人数計算の際、法人運営をのみを担う理事や経営責任者は計算対象外です。

※運転手、事務職員、ボランティア・プロボノの方は計算対象外です。

- 200 万円未満、 200 万以上～300 万円未満、 300 万円以上～400 万円未満

- 400 万円以上～500 万円未満 500 万円以上～600 万円未満
 600 万円以上～700 万円未満 700 万円以上～800 万円未満 800 万円以上

17. 貴法人が対象とする障害種別について下記の表にご回答ください

		支援対象 当てはまるすべてに✓	最も力をいれている支援対象 当てはまる一つを✓
成人	身体		
	知的		
	精神		
	発達		
	難病		
	高次脳機能障害		
児童	身体		
	知的		
	精神		
	発達		
	難病		
	高次脳機能障害		

18. 下記のサービスの中で、貴法人が運営する障害福祉サービスがあれば教えてください。

	運営しているサービスに✓ (当てはまるすべてに✓)
① 生活介護	
② 就労継続 B 型	
③ 共同生活援助	

19. 貴法人が運営する障害福祉事業・サービス種別について下記の表にご回答ください

※分類は厚生労働省「障害福祉サービスの概要」による

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/service/naiyou.html

		例	運営しているサービス全てに✓
介護給付	①訪問系	居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援	
	②日中活動系	療養介護、生活介護、短期入所	
	③施設系	施設入所支援	
	④訓練・就労系	自立訓練、宿泊型自立訓練、就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型、就労定着支援	
		⑤住居系	自立生活援助、共同生活援助
障害児支援に係る給付	⑦障害児通所系	児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス	
	⑧障害児訪問系	居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	
	⑨障害児入所系	福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設	
相談支援に関わる給付	⑩相談支援系	基本相談支援、計画相談支援、障害児相談支援、地域移行支援、地域定着支援	
	⑪ ①から⑩以外の <u>市区町村</u> からの障害福祉関連の受託事業	地域活動支援センターなど	
	⑫ ①から⑩以外の <u>都道府県</u> からの障害福祉関連の受託授業	障害者就業・生活支援センターなど	
	⑬ ①から⑩以外の <u>国</u> からの障害福祉関連の受託授業		
	⑭ ①から⑩以外の <u>その他の機関</u> 等からの障害福祉関連の受託授業		

B. 調査票：障害福祉事業所の新人職員（支援員、生活支援員、職業支援員など）

2021年4月1日以降に貴法人の障害福祉事業所に新入職員として入職した方のうち、入職順で最初の10名について教えてください。

※大規模法人で、高齢者福祉サービス機関、医療機関などを併設している事業所は、障害福祉事業所に配属された方のみを調査対象としています。

※法人運営をのみを担う理事や経営責任者、運転手・事務専門の職員、ボランティア、プロボノ等の方は調査対象となりません。

※同一法人内での移動をした方は、本調査では新入職員に当てはまらず、調査対象となりません。

※同一日に11名以上の新入社員がいる場合は、五十音順で最初の10名についてご回答をお願いします。

下記の表にそれぞれに当てはまる番号を記入してください。

職員	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	性別	年齢	新卒・ 転職	Cの内容 の詳細 新卒の場 合の卒業 学校	Cの内容の 詳細 転職（中途 採用）の場 合の前職	cの内容 の詳細 情報媒体	実習・ インタ ーン	雇用形 態	主とす る配属 先の事 業形態	国家 資格
	1つ選択	1つ選択	1つ選択	1つ選択	1つ選択	1つ選択	1つ選択	1つ選択	1つ選 択	複数 回答 可
例	①	③	①	⑤		⑱	⑳	⑱	⑱ (なかぼつ)	①③
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

A. 性別：①女性、②男性、③その他

B. 年齢：①10代、②20代、③30代、④40代、⑤50代、⑥60代、⑦70代、⑧80代、⑨90代

C. 新卒・転職：①新卒、②転職

D. 左記の内容：新卒場合の卒業学校

①中学校、②高校、③福祉・介護系の専門学校、④医療系の専門学校、⑤その他の専門学校、
⑥福祉系学部・学科の大学、⑦医療系の学部・学科の大学、⑧その他の大学、⑨福祉系研究
科の大学院、⑩医療系研究科の大学院、⑪その他の大学院、⑫その他（ ）

※一度社会人経験があっても、大学・大学院を卒業してすぐに入職された方は新卒とします。

E. 左記の内容：②転職（中途採用）の場合の前職

①わからない、②福祉・医療以外の企業職員、③障害福祉系の事業所職員、④障害以外の福
祉系の事業所職員、⑤医療機関のソーシャルワーカー・相談職、⑥医療機関のソーシャルワ
ーカー・相談職以外の職員、⑦公務員、⑧準公務員機関の職員（例：社協など）、⑨保育園・
幼稚園の職員、⑩小中高教員、⑪専門学校・大学教員、⑫その他（ ）

F. 就職の際の紹介元や利用した求人媒体

①わからない、②知人の紹介、③大学・専門学校等の先生の紹介、
④大学の就職支援室・キャリアセンター等の紹介、⑤大学内の求人情報、
⑥ハローワーク等公的機関の利用、
⑦民間職業斡旋機関（例：リクルートやその他の転職企業）の利用、
⑧障害福祉サービス（例：就労移行支援）、
⑨チラシ・インターネットによる求人情報の活用、⑩その他（ ）

G. 実習・インターン：

①専門職養成の実習で雇用前から関係があった。
②その他の実習・インターンで雇用前から関係があった。
③雇用前に実習・インターン等で関係なし

H. 雇用形態：①正規雇用、②非正規雇用

I. 配属先の事業形態（最も当てはまるもの1つ）

①居宅介護 ②重度訪問介護 ③同行援護 ④行動援護 ⑤重度障害者等包括支援
⑥療養介護 ⑦生活介護 ⑧短期入所 ⑨施設入所支援 ⑩自立訓練（機能訓練）
⑪自立訓練（生活訓練） ⑫宿泊型自立訓練 ⑬就労移行支援 ⑭就労継続支援 A 型
⑮就労継続支援 B 型 ⑯就労定着支援 ⑰自立生活援助 ⑱共同生活援助、
⑲児童発達支援 ⑳医療型児童発達支援 ㉑放課後等デイサービス
㉒居宅訪問型児童発達支援 ㉓保育所等訪問支援 ㉔福祉型障害児入所施設

- ㉕医療型障害児入所施設 ㉖計画相談支援 ㉗障害児相談支援 ㉘地域移行支援
- ㉙地域定着支援 ㉚地域活動支援センター ㉛障害者就業・生活支援センター
- ㉜①-③以外の市区町村からの障害福祉関連の受託事業
- ㉝①-③以外の都道府県からの障害福祉関連の受託事業
- ㉞①-③以外の国からの障害福祉関連の受託事業
- ㉟①-③以外のその他の機関等からの障害福祉関連の受託事業
- ㊱その他 ()

J. 国家資格（複数回答有）

- ①社会福祉士、②精神保健福祉士、③介護福祉士、④看護師（保健師・助産師）、
- ⑤作業療法士、⑥理学療法士、⑦言語聴覚士、⑧公認心理師、⑨薬剤師、⑩医師
- ⑪保育士、⑫幼稚園教諭、⑬教員、⑭介護職員初任者研修（旧ヘルパー3級）、⑮その他 ()

C. 調査票：法人内の障害福祉事業所の退職職員（支援員、生活支援員、職業支援員など）

2021年4月1日以降に貴法人の障害福祉事業所を退職した職員の方のうち、退職した順で最初の10名について教えてください。

※大規模法人で、高齢者福祉サービス機関、医療機関などを併設している事業所は、障害福祉事業所に配属された方のみを調査対象としています。

※法人運営をのみを担う理事や経営責任者、運転手・事務専門の職員、ボランティア、プロボノ等の方は調査対象となりません。

※同一法人内での異動をした方は、本調査では新入職員に当てはまらず、調査対象となりません。

※同一日に11名以上の新入社員がいる場合は、五十音順で最初の10名についてご回答をお願いします。

下記の表にそれぞれに当てはまる番号を記入してください。

職員	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	性別	年齢	勤務年数	雇用形態	退職時の配属先の事業形態	国家資格	退職理由の把握	退職理由の詳細 gが①「把握している」場合のみ回答	転職先の業界の把握	転職先の詳細 iが①「把握している」場合のみ回答
	1つ選択	1つ選択	1つ選択	1つ選択	1つ選択	複数回答可	1つ選択	複数回答可	1つ選択	1つ選択
例	①	⑤	⑤	①	⑯（なかぽつ）	④	①	⑤⑥⑩	①	①
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

a. 性別：①女性、②男性、③その他

b. 年齢：①10代、②20代、③30代、④40代、⑤50代、⑥60代、⑦70代、⑧80代、⑨90代

c. 勤務年数：

- ①1年未満、②1年以上-3年未満、③3年以上-5年未満、④5年以上-10年未満
⑤10年以上-20年未満、⑥20年以上～30年未満、⑦30年以上

d. 雇用形態： ①正規雇用、②非正規雇用

e. 退職時の配属先の事業形態（最も当てはまるもの1つ）

- ①居宅介護 ②重度訪問介護 ③同行援護 ④行動援護 ⑤重度障害者等包括支援
⑥療養介護 ⑦生活介護 ⑧短期入所 ⑨施設入所支援 ⑩自立訓練（機能訓練）
⑪自立訓練（生活訓練） ⑫宿泊型自立訓練 ⑬就労移行支援 ⑭就労継続支援 A 型
⑮就労継続支援 B 型 ⑯就労定着支援 ⑰自立生活援助 ⑱共同生活援助、
⑲児童発達支援 ⑳医療型児童発達支援 ㉑放課後等デイサービス
㉒居宅訪問型児童発達支援 ㉓保育所等訪問支援 ㉔福祉型障害児入所施設
㉕医療型障害児入所施設 ㉖計画相談支援 ㉗障害児相談支援 ㉘地域移行支援
㉙地域定着支援 ㉚地域活動支援センター ㉛障害者就業・生活支援センター
㉜①-③以外の市区町村からの障害福祉関連の受託事業
㉝①-③以外の都道府県からの障害福祉関連の受託事業
㉞①-③以外の国からの障害福祉関連の受託事業
㉟①-③以外のその他の機関等からの障害福祉関連の受託事業
㊱その他（ ）

f. 国家資格（複数回答有）

- ①社会福祉士、②精神保健福祉士、③介護福祉士、④看護師（保健師・助産師）、
⑤作業療法士、⑥理学療法士、⑦言語聴覚士、⑧公認心理師、⑨薬剤師、⑩医師
⑪保育士、⑫幼稚園教諭、⑬教員、⑭介護職員初任者研修（旧ヘルパー3級）、⑮その他（ ）

g. 退職理由の把握： ①把握している、②把握していない

h. 退職理由の詳細（gで①を選択した場合のみ、複数回答有）

「個人的理由」：

- ①結婚・出産・育児・介護、②病気やけが、③収入条件、④収入以外の労働条件（例：雇用形態、通勤時間、配属先等）、⑤職場内人間関係、⑥転職・進学、⑦転居（パートナーも含む）、⑧その他の個人的理由（ ）

「事業所側の理由」

- ⑨定年、⑩雇用期間の満了（定年以外）、⑪不適切ケアや不祥事などによる事業所都合の退職、⑫その他の事業所側の理由（ ）

i. 転職先の業界： ①把握している、②把握していない

j. 転職先の詳細（i で①を選択した場合のみ、複数回答有）

①仕事をしていない、②福祉・医療以外の業界、③障害福祉系の業界、④障害以外の福祉業界、⑤医療業界、⑥公務員、⑦準公務員機関の職員（例：社協など）、⑧保育や幼稚園の職員・および関連業界、⑨小中高の教員および関連業界、⑩専門学校・大学など教員および関連業界、⑪その他（ ）

障害福祉サービス人材の確保に向けた実態調査：

職業選択につながる「魅力」や人材確保のコンテンツの在り方に関する大学生へのインタビュー調査

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、障害福祉領域への就職を含め就職活動を経験した大学生を対象として進路選択を行う上での障害福祉領域に対して働く「やりがいや魅力」の要素や職業選択の動機となるために有用なコンテンツ内容や方法等を大学生の視点から明らかにすることを目的とした。

障害福祉領域の機関・施設等も視野に入れて就職活動をした経験のある福祉系大学の4年生を対象として選定し、調査協力の同意を得た5大学に在籍する25名を対象としてフォーカスグループインタビュー調査を実施した。

進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがいとしては、計206のコードから57カテゴリが抽出され、進路選択にあたって魅力を感じるコンテンツの内容や方法については、計133のコードから66のカテゴリが抽出された。

調査結果から、進路選択において自分なりの興味関心・強みなどを発揮できる職場環境であるかと働きやすさが重要な視点となっていることが推察された。調査結果は昨年度の先駆的な実践を行う法人の採用活動で大切にしている視点や工夫等として語られていた内容とも重なるものであり、大学生の視点からも働きたいという思いを高めるものでもあることが示唆されるとともに、本調査でさらに明らかになった大学生の視点での様々なツールやコンテンツのもつ良さや課題点を今後の障害福祉領域全体での魅力発信においてつなげていくことが重要と示唆された。

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者（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。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の選択するうえでの動機に焦点をあてている。

大学生を対象とした先行研究¹⁾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²⁾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²⁾。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。

このような状況をふまえて、障害福祉領域における「魅力」の言語化を行うため、昨年度、本研究班において昨年度先駆的な実践を行う障害福祉領域の事業所の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てインタビュー調査³⁾を行い、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。本研究では、障害福祉領域への就職を含め就職活動を経験した大学生を対象として障害福祉領域に対して働く「やりがいや魅力」をどのようなものとして受け取っているか（要素）という実態や、大学生が進路選択におよぼす「やりがいや魅力」の要素はどのようなものであるかを影響を明らかにすることを第一の目的とする。2021年度に先駆的な実践者の視点から語られた障害福祉領域の「やりがいや魅力」³⁾もふまえながら、大学生の視点ではどのような部分に「やりがいや魅力」を感じ、進路選択につながりうるのかを明らかにする。また、大学生にとって障害福祉分野に「魅力ややりがい」を感じたり職業選択の動機となるために有用なコンテンツ内容や方法を大学生の視点から明らかにすることを第二の目的とする。これらを通じて、障害福祉領域での人材確保のための体制づくりやコンテンツづくりにおいて大切な要素・方法などを明らかにする。

B. 方法

1. 対象要件・選定方法

本研究は、障害福祉領域の機関・施設等も視野に入れて就職活動をした経験のある5か所の福祉系の4年制大学に在籍する大学4年生25名を研究対象者とした（最終的な進路を障害福祉領域の就職先としたか否かについては問わない）。

対象者の選定要件は、①2022年度において福祉系大学在学中の大学4年生であること、②福祉系の受験資格を取得予定であり、資格取得のための現場実習の経験があること、③障害福祉系の機関・施設等を含めた業種にて就職活動を行った経験があることを対象者選定の要件とし、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・協力者を通じて複数名の対象者のいる大学を選定した。調査対象となった大学に対しては、研究代表・分担者より、窓口となる教員に対して依頼を行い、①～③の選定要件をすべて満たす対象者を選定した。

2. 調査方法

2022年11月1日～2022年12月26日、対象となった5大学について、大学ごとのフォーカスグループにて、対面またはオンライン（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（フォーカスグループインタビュー）を実施した（1大学あたり4～6名の大学生が参加）。

インタビューは分担者が行い、対象者の発言のサポートや発言内容についての補足等を行うため、大学の窓口担当教員も一部の時間、同席のうえ実施した。

調査協力者に対しては、インタビューとあわせて、調査前（もしくは調査後）に「フェイスシート」にてプロフィールを把握した。

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、対面での実施の場合はICレコーダーにて、オンラインでの実施の場合はZoomのシステム上のレコーディング機能を使用し録音した。

各機関におけるインタビューの所要時間は107分～124分、平均117.4分（SD±6.44）であった。

3. 調査項目

インタビューは、対象者自身の基本情報についての質問（①-1.あなたの入学の動機はどのようなことですか、①-2.大学生活で特に力を入れてきたことはどのようなことですか、①-3.いつごろからどのような就職活動してきましたか、①-4.内定や今後の進路予定はどのような状況ですか）と、障害福祉領域に対するイメージについての質問（②-1.あなたは「障害福祉」に対してどんなイメージをもっていますか、②-2.これまであなたの「障害福祉」に関するイメージに影響を与えた経験やできごとはいつ・どのようなできごとでしたか）を確認したうえで、進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがいに関する対象者自身の考え（③-1.あなたが卒業後の進路を考えるうえで、影響を受けたことや働い

てみたいなどという気持ちになれた要素・魅力について教えてください。反対に、あなたが働くことを躊躇してしまった経験や要素があれば教えてください。③-2 障害福祉の分野で働く実践者の視点での「やりがいや魅力」の要素の中で、特にあなたの心に響いたものはどんな内容ですか。実践者からの話をさらに聞いてみたいと思うのはどのような要素ですか。それはなぜですか。) や進路選択にあたって魅力を感じるコンテンツの内容や方法について (④-1. 卒業後の進路選択において (就職活動を行う中で)、あなたはどのようなコンテンツや手段を使ってきましたか。実際に使う中で、どのようなものが役に立ちましたか。④-2. 障害福祉の分野に対して、魅力を感じられるようなコンテンツの要素はどれですか。それはなぜですか。④-3. その他、進路選択にあたって (就職活動を行うにあたって)、あるといいと思うコンテンツや要素があれば教えてください。) について尋ねた。

なお、③④の質問の際には、前年度の本研究班の報告書の調査結果³⁾も配布のうえ、参考にしながら回答を求め、④の質問においては、前年度の本研究班の調査結果³⁾とあわせて、厚生労働省の「障害福祉分野におけるしごとの魅力発信」のホームページ上 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/minaoshi/index_00006.html) にて学生・教員向けのパンフレットを配布の上、それらも参考にしながら回答を求めた。

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、個人情報保護に関する配慮事項などについて説明を行い、対象者による同意書への記入をもって同意とみなした。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

フェイス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、「進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがいに関する対象者自身の考え (③-1、③-2)」と「進路選択にあたって魅力を感じるコンテンツの内容や方法 (④-1、④-2、④-3)」に焦点を当てた分析結果を示す。

C. 結果

1. 調査協力者の基本属性

調査協力者 (25 名) は、男性 2 名 (8.0%)・女性 23 名 (92.0%) であり、受験予定の資格は、社会福祉士は 25 名 (100%)、精神保健福祉士は 10 名 (40.0%)、介護福祉士は 1 名 (4.0%)、保育士は 3 名 (12.0%) であった。インタビューの実施時点での進路状況としては、進路決定者が 23 名 (92.0%)、就職活動中の者が 2 名 (8.0%) であった。進路決定者のうち、障害福祉関連の法人・事業所等への就職予定の者は 14 名 (56.0%) であった。なお、対象者のうち、社会福祉

士相談援助実習を「障害福祉領域」にて経験した者は 9 名 (36.0%) であった。大学在学中にサークル・学生団体の経験がある者は 17 名 (68.0%)、アルバイトの経験がある者は 23 名 (92.0%)、ボランティアの経験がある者は 18 名 (72.0%) であった。

2. 進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがい

進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがいに関する対象者自身の考え〔質問項目：③-1、③-2〕としては、計 206 のコードから 57 カテゴリが抽出された。

まず、前年度に実施した先駆的な実践者へのインタビュー調査³⁾にて抽出されたカテゴリをもとにした関心の状況としては、17 のカテゴリのうち【人の人生にどっぷりと関わられる (1 コード)】【利用者の変化や成長を直接感じられる (8 コード)】【利用者の思いが発掘されていく過程に関わられる (1 コード)】【ニーズを抱えた利用者の力になれる (3 コード)】【さまざまな人とのつながりが生まれる (5 コード)】【多様で公式がないからこそその面白みや深みがある (17 コード)】【自由でクリエイティブな仕事である (10 コード)】【利用者にかづけられる (9 コード)】【自分自身の成長や変化がある (8 コード)】【障害者との関わりから社会の問題に向き合える (5 コード)】【社会を動かし変えていく力になれる (5 コード)】の 11 カテゴリに対する語りがあり、【すべて当てはまるように感じる (1 コード)】との語りもあった (表 1-1)。

進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがいとして実践者のカテゴリ以外の内容としては、91 のコードから、【利用者と一対一でじっくり向き合える】【自分が役に立っていることを感じられる】【自分が楽しいと思えることがある】【自分がやりたいことがある】【企業や法人の考え方や意識に共感できる】【障害分野に特化して関わられる】【障害に特化せず幅広く経験できる】【規模が大きな法人は安心感がある】【障害者の相談支援に関わられる】【効果的なプログラムを実施している】【地域に開かれている】【資格を活かした働き方ができる】【大学での学びや経験を活かせる】【自分のやりたいことを理解してくれている】【自分にしかできないものであること】【意思決定ができることに関わられる】【職員と利用者との関係性が対等で良好である】【職員の様子から働きやすさを感じる】【職員間に関係性がよい】【職場全体でケースを分かち合っている】【この人に教わりたいと思える職員がいる】【給料や待遇面で守ってくれるものがある】【働きながらサポートがある】【施設までのアクセスがよい】の 24 カテゴリが抽出された (表 1-2、1-3)。

反面、進路選択にあたって躊躇した要素としては、43 のコードから【施設の在り方に疑問を感じる】【職員同士がぎすぎすしている】【職員の支援に疑問を感じる】【周囲の人の障害福祉のイメージに戸惑う】【キャリアの面で不安を感じる】【待遇面で躊躇する】【アクセスの悪さに躊躇する】【運転免許が必須になっている】【情報が少なく中身が見えづらい】【自分ではな

くてもできることのように感じる】【長く働いてほしい思いが前面だと圧に感じる】【障害分野で働くことに自信がない】の12カテゴリが抽出された(表1-4)。

3. 進路選択にあたって魅力を感じるツールやコンテンツの内容や方法

進路選択にあたって魅力を感じるコンテンツの内容や方法〔質問項目：④-1、④-2、④-3〕については、計133のコードから66のカテゴリが抽出された。

インタビューにおけるデータの分析から、進路選択にあたって活用したコンテンツやツールとしては、大学や実習・バイト先等からの情報収集、就活のアプリ・サイトでの情報収集、就職フェア・合同説明会への参加、WEBサイトやSNSなどの情報収集、施設や法人での説明会・施設見学・インターンや人事担当者などの要素が挙げられていた。

大学に関する要素としては、19のコードから【大学教員から情報をもらう】【授業で紹介された職場に行きたいと思う】【働いている大学の先輩から情報をもらう】【大学の求人情報をきっかけに動く】【大学の説明会で出会う】【大学の就活サポートセンターで助言をもらう】【大学内に情報がない】の7カテゴリが、実習に関しては、15のコードから【実習はわかりやすく安心材料になる】【実習でやりがいを感じる】【実習を通じて自分の適性を見極める】【実習先で働きたいと思う】【実習先から誘われる】の5カテゴリが、ボランティア・アルバイトに関しては、5コードから【ボランティアの経験から障害福祉に興味をもつ】【ボランティアでの経験から判断する】【ボランティアの経験から就活につながる】【バイト先に誘ってもらう】の3カテゴリが抽出された(表2-1)。

就活のアプリ・サイトに関しては、13のコードから【アプリの特性で使い分けながら情報収集する】【アプリに使いづらさを感じる】の2カテゴリがあり、就職フェア・合同説明会に関しては、24のコードから【就職フェアは手探りな中での1つの手段】【就活前の段階での声掛けが強く意識に残る】【オンラインは気軽に参加して質問できるとよい】【オンラインのフェアでは情報が限られる】【オンラインで答えられなかった質問にも回答してくれる】【働いている人の声が参考になる】【対面だと職場をイメージしやすい】【勤務地の情報を詳しく教えてほしい】【担当者にぐいぐい来られると引いてしまう】の9カテゴリが抽出された(表2-2)。

WEBサイトについては、23のコードから【ホームページの情報から見極める】【ホームページの情報から働きたいと思う】【働いている人の声が参考になる】【見やすさや視覚的な印象も大切】【WEB上の動画は効果的】【情報が多いと安心できる】【サイトはきれいなところしか見えない】の7カテゴリが、SNSについては15のコードから【SNSは気軽に見える】【SNSは見せる強制力がある】【SNSから興味が湧く】【SNS上の写真や動画は効果的】【Twitterは法人の中身が見えやすい】【Twitterはわかりやすい情報を得られる】【SNSは使っていない】の7カテゴリが

抽出された(表2-3)。

施設での説明会や施設見学に関しては、36のコードから【説明会でより細かな情報を得られる】【現場を見ると職場の雰囲気がわかりやすい】【ワークを通して自分が働いている姿がイメージできる】【参加しての自分の印象を手掛かりにする】【身近な職員と話ができることは重要】【細かな賃金についての情報も伝えてもらえると安心する】【リアルな現場の様子を知りたい】【いろいろな立場の人から話が聞けるとよりよい】【人事担当者には聞きづらい部分もある】【人事担当者と職員との関係性も判断材料とする】【利用者の様子も見れるとわかりやすい】【オンラインも参加しやすさがある】【オンライン・対面の両方の選択肢があるとよい】【遠方でも交通費を出してもらえると参加しやすい】の14カテゴリが、インターンに関しては5コードから【インターンを通じてやってみたいと思う】【インターンで自分の思いとギャップを見極める】【インターンの情報がより具体的だと安心】の3カテゴリが、人事担当者に関しては7コードから【人事担当者の丁寧なやりとりに安心する】【人事担当者が親しみやすく質問しやすい】【人事担当者が自分の苦勞に配慮してくれたことは大きい】【人事担当者が自分の意思を尊重してくれたことは大きい】の4カテゴリが、採用面接に関しては8コードから【堅い感じの面接でなくてありがたい】【面接での雰囲気が安心材料となる】【面接で自分に合うかのすりあわせができる】【面接で施設長と話ができることは大きい】【オンライン・対面の両方の選択肢があるとよい】の5カテゴリが抽出された(表2-4)。

D. 考察

進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがいに関する分析結果から、障害福祉領域も視野に入れながら就職活動を経験した大学生の感じている障害福祉分野の進路決定につながった魅力ややりがいの要素や、進路決定において躊躇した要素が明らかになった。前年度に実施した先駆的な実践者へのインタビュー調査を参照にした語りの中では、「多様で公式がないからその面白みや深みがある」という要素に自身の実習やアルバイト等での経験を重ねた語りが特に多くみられた。個々の利用者に応じて多様な関わり方があり、関わる支援者もより自由な関わり方の可能性があることに面白さや深さを感じたり、自分ならではの支援ができることへの魅力などが語られていた。また、「自由でクリエイティブな仕事である」という言葉には従来の制度や枠組みを超えていくものとして従来の福祉のイメージにはないような意外性に興味を示す者や、福祉業界への疑問を感じている者の中には期待や共感を示す者もいた。枠組みにとらわれない自由さも多分に兼ね備えていることは様々な可能性に魅力を感じる対象者がいる反面、「こんなことまで仕事になるのか」ところまで仕事になる」「誰にでもできる」というメッセージは、専門的な学びの価値や自分自身の価値に対して「自虐的」と感じるとの意見もあった。実践家に対する調査では、17カテゴリのうち7カテゴリ

と半数以上が利用者にもたらされるものに言及した内容であったが、大学生の視点での魅力に関する部分では、利用者へもたらされるものとあわせて、「利用者」に力づけられる」「自分自身の成長や変化がある」といった自分自身にもたらす変化や「社会を動かし変えていく力になれる」「障害者との関わりから社会の問題に向き合える」といったよりマクロな視点での変化などに強い関心を持ち、共感したり実践者の話をより聞きたいと興味を示している状況がうかがえる。

対象者の自由な語りの中で抽出された要素としては、「自分が楽しいと思えることがある」「自分がやりたいことがある」「自分のやりたいことを理解されている」「自分にしかできないものであること」「資格を活かした働き方ができる」「大学での学びや経験を活かせる」などの自分なりの興味関心・強みなどを発揮できる職場環境であるかは重要な要素であり、法人の考え方や意識・規模、相談支援等をはじめとする入職後の配属や業務、効果的なプログラムを実施、地域との関わり、法人の意思決定への関与の可能性などをふまえて見極めている状況がうかがえる。あわせて、職員と利用者との関係性や職員の様子、職員間関係性、職場全体のチームワーク等の働く環境や給料や待遇・サポート等の要素も多く挙げられており、これらは躊躇した要因ともつながる部分であることから、やりがいと合わせて働きやすさも重要な視点となっていることが推察される。

山口らが昨年度全国の社会福祉領域等の大学 2・3 年生に対して行った大規模調査⁴⁾では、障害福祉領域を希望する学生が就職の際に大切にしている条件として「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」「働きがいのある職場」が多く選択されている項目として挙げられていた。本研究の結果はこの結果に重なるものである。

進路選択にあたって魅力を感じるツールやコンテンツの内容や方法に関する分析結果としては、就職活動のツールや機会とあわせて、大学とのつながりや実習やアルバイト等とのつながりについても大きく語られていた。本研究の調査対象者は、すべての対象者が社会福祉士の資格取得を目指しており、インタビュー調査時点で社会福祉士の相談援助実習をすべての対象者が経験しており、アルバイトの経験は全国平均よりも高く（2022年度の4年生の全国平均：71.0%⁵⁾）、サークルの所属・加入の経験も高く（2022年度の大学生の全国平均：58.4%⁶⁾）、ボランティアの経験も非常に多い（4年生の全国平均：39.5%⁶⁾）ことに特徴がある。実習での経験やアルバイトやサークル、ボランティアなどに積極的に取り組んできた経験がその先の進路選択にも大きく影響していることも推察される。

就活サイトやアプリの活用においては、アプリのもつ強みや特性（情報量、探しやすさ、使いやすさ等）をふまえて、複数のアプリやサイトを使い分けながら情報収集をするようすが語られていた。一方でシステムとしての使いづらさなどを感じるとの意見もあり、今後改善できる部分と考える。

就職フェアや合同説明会への参加においては、手探りな状況や就活前の段階での参加、就活の手軽な入口としての参加も多く、「気軽さ」が重要になっているとの語りが多くみられた。その点でオンラインでの実施についても工夫の仕方によっては、気軽に参加でき多くの情報を得ることのできる有用な機会にもなりうると思われる。

WEBサイトやホームページ等については、就活サイトや就職フェアをはじめとする情報から、さらにその法人や施設の情報を知るための手段として使われていることが語られていた。ホームページにおいては、情報量が多く見やすいこと、働いている人の声や動画などもあることなどの要素は安心につながり、自身が働くイメージにつながりうることも示唆される。あわせて、サイトに加えて SNS での発信も気軽にみられ興味をもつきっかけとなり、特に Twitter での情報はより法人の中身が見えやすく手掛かりになるツールの一つとして挙げられていた。

さらに、施設説明会や施設見学、インターンは、直接的により細かな情報を得るための手段として有用であり、職場の雰囲気や身近な職員との話や職員同士の関係性、利用者の様子などから、よりリアルな状況を知る機会となっていることが語られていた。インターンについても自分の思いとのギャップを見極める有用な機会になっていることが語られていた。また、人事担当者とのやりとりは進路選択をしていく上での安心感などにつながる大きな要素であることや、採用面接に関しても働くことへの思いを高める重要な要素となることが確認された。

本研究で確認されたこれらの要素は、昨年度の先駆的な実践を行う法人³⁾の障害福祉の魅力発信していくための工夫や採用活動で大切にしている視点・工夫として語られていた内容とも重なるものである。先駆的な実践を行う法人の工夫や視点は就職活動を行う大学生にとっても働きたいという思いを高めるものでもあることが示唆されるとともに、本調査でさらに明らかになった大学生の視点での様々なツールやコンテンツのもつ良さや課題点を今後の障害福祉領域全体での魅力発信においてつなげていくことが重要と考える。

本報告書は、調査結果の一部のみを示したものであるため、今後丁寧な分析等を行い、魅力発信のための具体的方法を考察していきたい。

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

。大学在学中にサークル・学生団体の経験がある者は 17 名 (68.0%)、アルバイトの経験がある者は 23 名 (92.0%)、ボランティアの経験がある者は 18 名 (72.0%) であった。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・ご尽力いただきました筑波大学人間系障害科学域の大村美保先生およびご協力いただいた学生の皆様、武庫川女子大学文学部 心理・社会福祉学科の増田和高先生およびご協力いただいた学生の皆様、和洋女子大学家政学部家政福祉学科の高木憲司先生およびご協力いただいた学生の皆様、PwC コンサルティング合同会社の吉野智様、高崎健康福祉大学健康福祉学部社会福祉学科の池田朋広先生・大口達也先生およびご協力いただいた学生の皆様、神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部社会福祉学科のご協力いただいた学生の皆様をはじめ、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・精神保健福祉士就労状況調査 (令和 2 年度) 結果報告書. 2021. マイナビ 2023 年卒大学生就職意識調査
- 3) 種田綾乃, 青木千帆子, 岩上洋一他: 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実践者へのインタビュー. 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) 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 (代表: 岩崎香) 令和 4 年度分担報告書.2022.
- 4) 山口創生, 青木千帆子, 岩上洋一他: 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. 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) 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 (代表: 岩崎香) 令和 4 年度分担報告書.2022.
- 5) 全国大学生生活協同組合連合会: 第 58 回学生生活実態調査 概要報告. 2023.
- 6) 国立青少年教育振興機構青少年教育研究センター: 大学生のボランティア活動等に関する調査報告書 (令和 2 年 3 月). 2020.

表 1-1. 進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがい
(先駆的实践者への調査のキーワードに対して大学生の反響のあったもの)

カテゴリ	コード
人の人生にどっぷりと関われる	実習で障害者の人生を変える力があってその人の人生をより良いものにしていくすごい仕事だなと思った
利用者の変化や成長を直接感じられる	自分の発想次第やちょっとした工夫で対象者が変化していく過程に関われ間近で見れるのは大きなやりがいや魅力
	ボランティア対象者ができなかったことがちょっとずつできていく様子を間近で見ると楽しいなと思った
	ボランティアで自分のやった工夫でできないことがちょっとずつできるようになる様子を見るのは楽しいなと思った
	身近で利用者さんのちょっとずつできるようになる様子を見る障害福祉はすごく面白そうだなと感じた
	アルバイトで利用者が一人で作業所に無事に通えるようになるのにかわり嬉しかった
利用者の思いが発掘されていく過程に関われる	講師が(利用者の)成長エピソードをたくさん話してくれてすごい素敵なことだなと思ったので、もっともっと聞きたい
	強みを伸ばした支援ができるとその人の可能性を広げていけることにすごく大きな魅力を感じ、自分も支援員として働いていきたいと思った
ニーズを抱えた利用者の力になれる	利用者さんの成長場面に立ち会えたり、利用者や家族の笑顔が見ることが魅力に感じる
	アルバイトで1人で通うなんて無理と弱音を吐いていた利用者が、一人で通えるようになってからはもっと2人でできるようになりたいというのを言ってくれてすごく嬉しかった
さまざまな人とつながりが生まれる	実習先で出会った障害者が一人暮らししたいという意思が強く、必要に応じた支援をすれば障害があっても自分の思うように暮らしていけるという支援の素晴らしさに気づいた
	困っていることを自分から発信しない人もいる中で、その人の問題に気づいて少しでも改善に向かえるよう関われるのはすごくやりがいだなと思う
	実習中に何も返事がなかった利用者がおはようと言ってくれようになり、関わってきて信頼関係がちょっとできたのかなとすごく嬉しくて、そういう積み重ねが今後働く中でやりがいにつながるのを感じた
	社会福祉士だけでなく、多職種連携で他の職種や地域の人とか社会と協力して問題解決していくのをよく聞く
	すごくたくさんの職種が利用者さんのために頑張っているのを知り、家族の方と話すことにより利用者さんの新しい一面を知ることができた
多様で公式がないからこそ面白みや深みがある	福祉分野じゃない人も含めいろんな考え方の人が集まり働いている会社で福祉をやっていることに魅力を感じる
	いろんな人と関わるのは自分の成長にもなるし、何か自分が気づけなかった一面がわかるような気がする
	実習先で1人の方に対してそれぞれの職種が多職種連携でやっていると見たのが印象的だった
	実習先で最終的に利用者さんや患者さんを中心と考えるところがブレなければ、どういう方向から支援を進めてもいいと話をされ、ネガティブな自分でも自分でしかできないような支援の作り方があったのかなと思った
	(利用者中心という)目的は一緒だけど、目的を持っていくまで自分ならどういうふうに行っているか考えるきっかけになった
	ちょっとネガティブな自分でもできるかもみたいな感覚を持つきっかけになった
	公式がないというところが結構好きだった
	こういう人じゃないとできませんじゃなくて、こういう人間であればハマるタイミングとかで誰でもできる
	患者さんの状態やその日の天気とかでも全然変わってくるから、自分のやった支援が失敗とか自分のせいであまりうまくいかなかったというより、タイミングが合わなかったということもあると思う
	状況も患者さんの性格もいろんなことで簡単に変わるし、自分も変わることも含めて魅力
公式がないところや自由なところがすごい面白い	
1人の人に対して支援は1つではなく、自分が考えるものもいっぱいあり、違う人がいれば全く違うものが増えてくのがすごい	
良い意味で決まりがないから、自分の動き次第で自分がどうにでも自由にできる	
利用者さんによって(支援者側の)適材適所がめっちゃ出る	
合う合わないが絶対あり、特に利用者が繊敏に感じ取る	
自分が考えたことで目の前で困っている人がもししたら少し生活が楽しくなるかもしれないと考えたら考え甲斐があるし、自分のアイデアが活かせてるんだと感じて楽しい	
1人1人にあった個性を大事にして、多様でいろんな支援のあり方やその人のニーズにあわせて支援してあげるところが面白みや深みがあるんだらうなと思った	
障害児1人1人にあわせたオーダーメイドの支援をしてるとサイトに書いてあって一番魅力を感じた	
インターンシップで利用者や職員と話す中で、支援って1つ1つ違うんだと実感して自分もやってみてみたいと思う	
同じ障害者で同じような障害程度でも周りの環境や生活歴で必要とする支援が違い、支援の答えがなくて試行錯誤していくのが面白い	
自由にクリエイティブな仕事である	良い意味でも悪い意味でも福祉っぽくなくて一般企業にありそう
	福祉ってそういう話なのって感じて、意外性があるって興味を持つ
	ハードル高そうに見える意外にいろんな人が支援者になれるんじゃないと思う
	「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」は自虐的っぽい感じがして、誰にでもできるなと思ってしまった
	福祉業界の問題に対して深い話ができたり、学生の声に耳を傾けてる企業は何か変えてくれるんじゃないか、自分が入ったら変わるんじゃないかとすごく魅力的に感じた
	自分の中にある福祉業界に対するネガティブな気持ちに対して語れるような企業にすごく魅力を感じた
	今までになかったような新しい取り組みを行い、福祉業界に影響を与えているかどうかも見ていた
	変えてくれるかもしれないという期待は結構あった
	グレイゾーンの人や障害とは言えないけど困って、福祉に結び付くようにつながりやすい人とか関わっていくことに重要性を感じた
	財源を考えた時に資本の力はすごい可能性がたくさんあるなど漠然と感じて、福祉を資本を使って動かしていくようなところに関わってみたい
利用者に力づけられる	利用者にかづけられるという部分が一番自分に近いかなと思う
	自分自身も利用者さんに助けられたり温かい言葉をかけていただけて勇気づけられて、この分野もいいなというふうにも感じた経験がある
	利用者の方はすごい真面目で、自分のことを理解して社会に対しての思いや仕事に励んでる人が多い
	自分は新しいことに挑戦するなどができない性格なので諦めず新しいことに挑戦している利用者の方にすごく力をもらったという印象が一番大きい
	さまざまな人とつながりが生まれたり、いろいろな人との出会いがあることは自分も感じている魅力である
利用者に力づけられるっていうのは自分が感じてきたこと	
重度の障害があっても自分の考えをしっかり持ち自立し発信していく姿を見ていたら、自分も頑張らなきゃなという思いにさせてもらった	
介助(のバイトで)すごい勇気をいろんな人から勇気ももらっていた	
バイトで当事者が考えを発信している姿を見て、考えをちゃんと持って発信してすごいなと勇気ももらう	
自分自身の成長や変化がある	結局は人のためとかはあまり思わなくて、基本的に自分のことしか考えてない
	基本的に自分に一番興味があり、自分がなぜこういう考え方になったかとか周りにどう影響を及ぼす可能性があるかに一番興味がある
	実習などで自己認知や自己開示の影響とかを考えたとか感じたりするのが面白かったり、自分に還元がないと多分やってられないなと思うし、一番は自分がメリットと思ってるメリットを感じられること
	自分の成長にすごく関心があるので詳しく聞いてみたい
	自分自身も成長していきたいという思いから、研修や資格を取るところが充実している法人を選んだ
施設見学で一対一で職員の考え方を聞く中ですごく勉強になると感じられる	
実習行ったら揺るぐくらいの気持ちで、成長できるかなという気持ちでがんばった	
障害者との関わりから社会の問題に向き合える	障害を持っている方はまだまだ周りの理解が難しいところがあると感じる場面があり、働く上でどう共生していけるのかを考えていきたい
	障害があることでもなかなか社会に受け入れてもらえてなかったり、必要なものを受けられてないことが課題になってくると思うので知りたい
	施設での虐待のニュースに対して、実際に働いている人はどういうふう考えてるのかも知れたらいいなと思う
障害者に対する周りの捉え方や知識がない人はあまり関わりたいくないという意識もあるように思うのでなくしたい	
障害者との関わりから社会の問題に向き合える、というところのお話が聞きたい	
社会を動かして変えていく力になれる	1対1のケアよりもより大勢の人が生きやすくなって欲しいという思いから制度作りに関われるようなところをピックアップしていった
	精神は誰しもが関わる可能性が高い分野と考え、福祉的な大きな広い課題の解決につながるんじゃないかと思った
	利用者さんだけでなく社会を変えようという意識が強いなっていうのを感じて、すごい新しい取り組みをしてるなと感じた
社会制度に影響を与えられるような仕事がいいなと思う	
障害者に対する世間一般的なイメージとかを変えられる力は社会福祉士とかにあるかなと思う	
すべて当てはまるように感じる	表になると全部当てはまるように感じる

表 1-2. 進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがい①

カテゴリ	コード
利用者と一対一でじっくり向き合える	利用者さんと結構時間をかけて関わるほうが自分に合ってるのかなと思ひ、障害福祉分野にも就職を考えた 比較的1対1でじっくり向き合える点が私に向いていると思う
自分が役に立っていることを感じられる	人に何かしてあげた感謝で生きてきたり、何かしてあげて自分にも存在価値があるんだと思ひながら生きてきたような人間なので、自分も何かの役に立っているのかもしれないと思ひるのは大きい 人に感謝されたり自己有用感を感じられるのはすごく大きな魅力なんじゃないかなと思ひ バイトで自分が手となり足となってあげることで、その人らしい人生を送っている姿に自己有用感を感じる
自分が楽しいと思えることがある	自分が楽しんで仕事ができるところがいいなと思ひて決めた 自分的にはお金ではなくて働いて自分が楽しいと思えるところがいいなと思ひていた いろいろな情報を調べてとすごいその施設だけいろんなことやってて、何か働いてたら楽しそうだなと思ひた アルバイトで利用者さんと接する時間がすごく楽しくて、自分のいい息抜きになってたので、やっぱり障害福祉楽しいなと思ひ選択肢に入れ直した
自分がやりたいことがある	ずっと自分がやりたかったことだから多分できるだろうという気持ちで選んでたと思ひ 家族が精神疾患になって働けなくなってしまった様子を見て、どうにかサポートできないかと思ひ就労移行に決めた 子ども分野を持ってっていいことがいっぱいすごい魅力に感じたので自分の中で決まった 就活始める前から障害児の分野でやりたいと決まっていた 自分がやりたいグレーゾーンの支援とその子の個性を活かした支援ってというのがすごい当てはまったので働こうと決めた いろんな法人を見て、幼少期にトラウマや失敗経験積んでるとその後どんどうまうまうかなくなってしまうこともあるな、幼少期の支援って大事だなと思ひ、最終的に発達障害の子どもの支援に行きついた 運動養育に特化している放課後等デイサービスを見つけ、もともと理学療法に興味があったのと障害福祉や児童といった全部自分の興味のある分野が全部揃ってるところで、ここしかないと思ひ自分の中で思ひて決めた 大学4年生になって自分の中でやりたいことができて、就職を始める時に自分の興味のある分野を再確認していた時に、障害福祉と子ども分野があがってきていろいろ探していった
企業や法人の考え方や意識に共感できる	説明会で話している内容から何を大事にしているかという部分を見極める インターンシップの中で事例について考える際にほろっと出るような考え方や言葉を見ていた 法人や企業の考え方の中に障害が環境と個人の相互作用の中にあるという意識があるかどうか 法人・企業の考え方の中に対象者が元々持っている力とかその方の自由意思みたいのを尊重する考え方があるかどうか
障害分野に特化して関われる	いろんな分野をやっているところだと最初は高齢の介護の現場から始まるってところが多かったんで、最初から障害者の方とかかわりたいなと思ひて障害福祉をやっている社会福祉法人に決めた 面接で施設長の方と話をする中で障害分野に最初からやりたいなと思ひた 障害のある人が結構家族や親戚にいて障害分野から関心を持ったので、就職先も障害分野で働きたいなと思ひた 変わるの怖いのできたら同じ分野がいい 民間のところは、いいなと思ひた環境がなかなか変わらないから、そこに行こうかなという単純な考え方 障害者の施設だけでなく高齢や児童分野でも展開してるので、幅広くできる所がいいなと思ひた
障害に特化せず幅広く経験できる	福祉に広く携わりたいという思ひがあった いろいろな情報を調べてとすごいその施設だけいろんなことやってて、何か働いてたら楽しそうだなと思ひた 職員の人数の多いところや、正社員や資格を持つてる職員の人数が多いところはすごい安心感がある
規模が大きな法人は安心感がある	法人の規模も考えて就活していた (親や教員の助言から) 経験も豊富でかつ規模も大きく、ある程度の柔軟な対応ができるような法人がいいなと思ひた 法人が地元へ根付いていて、大きな法人で安定してそうだな、揺らがないそうだなと思ひたので選んだ
障害者の相談支援に関われる	ハンディキャップがある人が自分のやりたいことや希望を実現するお手伝いがしたいなという思ひが強く、相談援助がいつでもできるようなところを探していた 卒業してからすぐ新卒の人は相談援助をあんま経験させてもらえないのかなと思ひ、ほかの業界も探していた 相談援助を卒業してすぐ先輩方がもうやっていることを知り福祉に戻ってきた 相談の仕事をする前にいろんな経験をしてからじゃないとできない部分も多いことは仕方ないかなって思ひた 法人内に児童分野や基幹相談もあり、いずれは相談業務もやりたいなと思ひ、自分のやりたいことをどんどん広げていけると思ひて決めた 相談業務はしたかったので、相談業務をやっている法人を調べて、自分が気になった法人が相談業務や他のいろんな事業を展開している法人だったので結構いいなと思ひた
効果的なプログラムを実施している	私が働く要件みたいなものとして、プログラムを実施してるところがいいなというのがあった ゼミに入ってリカバリーとかマインドフルネスをやってきて、すごい自分の心にも響くし効果的だなんていうのをわかってたので、そういうのを実施している事業所がいいなと思ひた
地域に開かれている	地域に開かれた法人で働きたいなと思ひ、地域の視点や利用者さんが地域で生活するところを大事にしている法人を選んだ 精神障害のある方が地域の中で安心して暮らせるようになることが個人的にいいと思ひていて、ゼミの先生から紹介していただいたところも地域の中で支援をしているところとすごい魅力的に感じた 地域福祉に関心があるのは今も変わっていないが、初めに障害分野で働いて、その後相談に移っていく中で地域とも関われたらなと思ひている
資格を活かした働き方ができる	社会福祉士の資格を活かした仕事がいいなと思ひ相談援助系の仕事に就きたいなと思ひていろいろ仕事を探してた せっかくなら保育士と社会福祉士の両方の資格が満たせる職場がいいと思ひ、児童分野も成人もいる施設を選んで就職活動資格をとることで資金がちょっとアップしたり働ける支援の幅が広がったりキャリアアップすることでいい部分もある資格を取って支援の幅を広げたり資格手当がつくのはすごい自分にとってはいいことだなと思ひた
大学での学びや経験を活かせる	いろんな業界を見たうえで、4年間学んできたことを活かしたいなと思ひて福祉に戻ってきた 自分が学んだことを一番活かせるのはやっぱり福祉関係の仕事かなと思ひ、福祉のほうで就職活動を始めた 結構、進路選択と学生生活が濃く結びついてた気はする 学生時代にたくさん経験しているからこそ、最初現場に行ったらみたいな言葉にすごいびっくりしてしまうのではないかな
自分のやりたいことを理解してくれている	私のやりたいこともちゃんと理解したうえで内定をくれたところだったのでそこに決めた 社福と精神を持つてる園長先生で私がやりたいことにも理解はすごい示してくれて、進路を一緒に考えてくれて、結局うちに来なよとなった 第1希望っていうのをすごい大事にして、自分の意思をちゃんと考えさせてくれてすごいありがたかった 1対1であなたの話ってまさにそうだなねと話を深めてくれる企業はすごく魅力的に感じた
自分にしかできないものであること	自分しかできないものなのかっていう問いはすごくある
意思決定ができることに関われる	面接で経営のような意思決定できるところに関われるところに置いてあげると言われて惹かれる部分はあった 幹部候補生みたいな言葉を言われてすごく魅力を感じた

表 1-3. 進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがい②

カテゴリ	コード
職員と利用者との関係性が対等で良好である	利用者さんと職員さんが仲良さそうに楽しそうにしているところを見ていいと思った
	インターンや施設見学した障害者施設で、職員さんが利用者様にちゃん・君付けや敬語とかが一切ない接し方のところはごめんなさいという感じ
	職員さんが挨拶も温かく利用者に対等な関係性を保って敬意のある関わり方をしてるのがすごい素敵だなと思って選んだ
職員の様子から働きやすさを感じる	職員さんの雰囲気すごい良かったのが大きい
	職場の人間関係や職場雰囲気とかは、すごい影響ある
	いくつか見学に行って、職員さんの雰囲気が良かったので決めた
	職員さんがわりと伸び伸びと働いていて時間に追われていなかったっていうのがすごくいいと思った
	働いてる人の雰囲気はすごくアットホームな感じがあって良く、いろんな業種の方とかもいっしょに働いててすごくいいな働きやすそうだなと思った
	説明会に参加して面接をして体験という形で実際に施設と一緒に運動をやって、雰囲気も職員さんとの関わりもすごい自分にあってるな、すごい自分が働きやすい環境だなと思ったのでそこに決めた
	働いてる人のことも対象者と同様に大切にしている環境だといいなと思っていたので、働いている人が疲弊してないかというところはすごく見ていた
職員間関係性がよい	単純に働く職場環境の良さがどうかは大きい
	利用者や職員の関係も大事だと思うけど、職場の雰囲気や職員間のコミュニケーションの環境がやっぱり暗かったりしたら、絶対自分も入った時働きづらいなと思った
	起業する仲間の方たちもすごい良い関係性だと思え、魅力を感じて決めたという感じ 実際見学行ってみて、支援以外にも職員間の様子っていうのも大事にしたいなと思った
職場全体でケースを分かち合っている	施設見学で法人内の他の施設の職員さんとも仲がよく、法人全体のチームワークがある感じはすごいいいなと思った
	実習先での職員みんなでケースを分かち合ってるっていう感じを見て、この感じだったらいいなと思う 自分の働く姿をイメージした時に、誰かがケースの相談をしたら（自分の担当ではなくても）みんなそれわかっているような環境って、孤立してないし多分相談もしやすくてすごくいいなと思うし魅力を感じる
この人に教わりたいと思える職員がいる	実習で指導者さんにいろいろ教えていただいたことが大きくて、最初に社会人になって教わる人がこの人だったらいいなと思える人だったのでここがいいなという気持ち
	利用者っていうよりその人（指導者）の存在がデカすぎて感じてしまった
	職員さんも利用者の方も短い間でもすごくいい関係を築けたなというのがあったから働きたいなって思った
	指導者がすごい面白い人で楽しかったのも、要因として結構大きかったかもしれない
	多分最初は教わるばかりだろうから、誰から教わるか自分がどういう気持ちで教わるかみたいところは大事なのかなと無意識のうちに思っている
給料や待遇面で守ってくれるものがある	他の職員さんも良かったけど、キャラが濃くて目立ってた実習指導者さんに惹かれた
	福祉も福利厚生しっかりしてますよというのをしたら選択肢の1個には加わるかもしれない
	長くやるには給料がやっぱりちょっと高いとか休み取りやすいとか、うちの法人にいたほうがメリットだよ、デメリットが他より少ないよというのが伝わったほうがやすい （自分が）自分が対象者に与えるものばかりに言及されると私も1人の人間だからみたいな感覚が出てきちゃうので、職場が自分に対してお金とか生活という面で最低限守ってくれるということも重要 自分のライフプランにあわせて勤務先などの希望が出せるかなと思え、社会福祉法人を選んで就職を決めた
働きながらサポートがある	実際に事業所に見学して職員の方の雰囲気がすごく良いのと、研修とかの体制もしっかりしているところがいいなと思って、ピッタリだったのでそこにした
	面接や実習の時も不安なことはないかなど聞いてくださり、働きながらいろいろサポートしてくださると聞いたのであまり不安はなかった
施設までのアクセスがよい	施設見学に入ったが、結構行くまで時間が結構かかり、本数がなかったりという場所はやめた
	どこかの市に固まってるような所っていうのがまず1つの条件だった 基本的には自宅から通える範囲内で探している

表 1-4. 進路選択にあたって躊躇した要素

カテゴリ	コード
施設の在り方に疑問を感じる	グループホームでのバイトで、地域移行していくためのホームなのにいろいろ制限があることに、なんかこれってあつてるのかなと思った
	利用者さんと接するのは楽しいが、グループホームのあり方としてこれは合っているのかなと疑問に思った
職員同士がぎすぎすしている	インターンや施設見学した障害者施設で、職員さん同士の関係がギスギスしてるところは、ちょっと怖いと思った
	同じ場所変わらない環境で、難しいケースとかもすごい多かったら、それだけギスギスしたり責任問題とか多分すごい話になってくると思った
職員の支援に疑問を感じる	グループホームで時間に制限があったり利用者さんにきつい接し方をしている職員の方に、大学での学びを通じてこれってどうなんだろうと思った
	社会的なイメージとして、大学行ったのに介護をやるのと周りから言われることはとまどう理由になっていた
周囲の人の障害福祉のイメージに戸惑う	社会的なイメージとして、福祉やるの偉いねと思われることはとまどう理由になっていた
	福祉というと介護と聞き返されることが多くて、説明もうまくできない
	特に障害分野になってくると、自分の中では触れちゃいけないみたいな雰囲気があると思ってる
	近くにいれば多分わかかと思うが、関わりが少ない人とかは多分あまりイメージが湧かないのかなと思う
	友だちや知り合いに就職どうするのと聞かれた時に、福祉と答えると介護って必ず返してくれることが多く、福祉イコール介護のイメージが世の中に強いのかなと思、そこも障害福祉があまり目につかないことなのかなと思う
キャリアの面で不安を感じる	大学まで行って現場に行くのはどうなんだろうと父に言われ、不安を感じる
	自分のキャリアや給料みたいなものも重視していたので、待遇とかそういう面で課題はまだまだ大きい
	転職活動も想定していて、今後の人生が決まってる訳ではないところは面白さでもあり不安でもある
	自分のキャリアや今しかできない経験をもっと充実させたいという思いがいろいろあって、まだ今絞り切れないと思ってしまった
	やっぱり今しかできないことをもうちょっと深めていこうと思ひ大学院進学を決めた
待遇面で躊躇する	お給料の低さは躊躇してしまった要素
	夜勤が多いという勤務時間は躊躇した要素として結構大きかった
	待遇と給料の低さは認識してて民間のほうがいいなと思っていた
	福祉だと給料が安いのではないかと、給料が上がっていかないのではないかと親に言われて悩みはした
	入所施設では今後自分が将来結婚して家庭を作るとなったときに泊まり勤務もあり大変かなと躊躇する部分もあった
	実習（入所施設）で自分の生活をどこか犠牲にしてしまうのがないみたいな雰囲気がどうしても特に入所施設だとある気がして、ちょっとうーんと躊躇してた部分ではある
	寄り添うためにはじゃあ自分の生活犠牲にするんですかみたいな印象はどうしても福祉にはある
	与える与えるだと、ちょっとそこまで自分ではできないかなと尻込みしちゃう
アクセスの悪さに躊躇する	自分が困った時相談できる体制やつながりや相談する制度があるとか、困った時に守ってもらえる何かと一緒にないと、自分はちょっと弱い人間なので無理だっとなっちゃう
	法人の場所のアクセスが悪いところにあることは結構あり躊躇した
	山奥や田舎にある法人で働くのは自分の生活を考えた時にも危ないかなと思った
運転免許が必須になっている	山奥や田舎にある施設はすごく隔離されてる印象があり、自分の考え方と合わないかなと思った
	自動車免許が必須の所が多く、免許必須は大きな壁だった
情報が少なく中身が見えづらい	職員さんが車をぶつけたことがあり、大きな車を運転するのは危ないよなという思いから躊躇はあった
	福祉系の就活は情報が少なく、中身が見えづらいのは就活する上ですごく障壁になっていた
自分ではなくてもできることのように感じる	福祉は福祉の中に閉じこもりがち傾向もあると思う
	規模が小さい法人だと職員が結構カツカツと聞いて、利用者様に対しても柔軟性持てないのではと感じた
	現場でずっと介護してもらいますとか、こういうキャリアを積んでる社員がいますという話があった時にも、これって私じゃなくてもできるなって思ってしまった
長く働いてほしい思いが前面だと圧に感じる	誰でもできることかもと思ってしまい、私にしかできないものをやりたいという思いがあったので少し今決められないなと思った
	現場でずっと介護してもらいますとか、こういうキャリアを積んでる社員がいますという話があった時にも、これって私じゃなくてもできるなって思ってしまった
障害分野で働くことに自信がない	福祉業界は私の強みがどういうふうに住かされるのかというのが見えづらかった
	私じゃなきゃいけないかがわからないところに入る意味があるのかという疑問が生まれた
	無理が来る前に辞めたほうが自分のためにはなると思っているの、長く働くことを第一に押し出されたらその法人は辞める気がする
	長く働いてほしいとずんずんずんと前面に押し出されると圧を感じ、変なこと任されるのかなとか思ってしまう
障害分野で働くことに自信がない	アルバイトで、利用者さんに対して余裕を持ってなくなってしまう、障害福祉分野で就活することに自信をなくしてしまっていたことがあった
	相談業務をやる自信があまりなく、最初は一般企業の説明会や資料を見ていた
	かっこよさが前面に出ちゃうと自分にはできないみたいになってしまった
	障害福祉分野で就活することに自信をなくしてしまい、幅広く分野に携わってみたいと思うようになった

表 2-1. 大学や実習、ボランティア・アルバイトとのつながりに関する要素

	カテゴリ	コード
大学とのつながり	大学教員から情報をもらう	大学の教員からお薦めの情報提供をもらった中で、業務などを自分なりに調べていった 放課後等デイサービスがいいとゼミの先生に話をしたら先生の大学時代の先輩が放課後等デイサービスを起業するんだけど話聞いてみないと言われた (大学の)先生にすごくいろいろ情報くださいたいこともある ゼミの先生から紹介していただいた場所を受けて内定が出た 先生からも良いよと勧めをしてもらったのでそんなに他の施設とは悩まず決めた 障害の施設が結構いっぱいあってどこがいいか自分ではわからなかったので、虐待があるかないかは絶対に事前に知りたいと思っていて、障害分野の先生に出してもらったうちの1つ サイトやアプリは特に使わず、実習で行った施設とゼミの先生に薦めていただいた所と大学に説明に来てくださって自分も知っていた法人だった
	授業で紹介された職場に行きたいと思う	授業で紹介された施設にずっと行きたい行きたいって思っていた 親からは心配されて普通に他のところも見てよと言われるけれど、授業で紹介された施設がポイントでめっちゃ興味湧いてるみたいなきっかけがあった
	働いている大学の先輩から情報をもらう	同じ大学の先輩が働いていて、先輩からいろいろ情報聞ける場を設けてくださった 大学の先輩が職員として就職していて、授業の講師として来ていることがあった 2個上ぐらいの先輩がその施設に就職していて、その先輩も良いって言うふうに言ってた
	大学の求人情報をきっかけに動く	学校からの求人情報で障害児者の複合施設があったので、いろいろと話が聞けていいなと思い説明会に行った
	大学の説明会で出会う	大学に説明会に来てくださったので選択肢にした サイトやアプリは特に使わず、実習で行った施設とゼミの先生に薦めていただいた所と大学に説明に来てくださって自分も知っていた法人だった
	大学の就活サポートセンターで助言をもらう	大学の就職のサポートセンターで障害児だけにしちゃうと視野や幅が狭くなるから障害者で広い目で見て調べたほうがいいんじゃないという意見をいただいた 自分でネットで調べて何個か案を持って就職のサポートセンターに行って、ホームページの新卒採用にメールとか送ってみたらと言われた 先生や大学のキャリアのサポートセンターの人と相談して自分の行きたいところに行こうと思って決めた
	大学内に情報が無い	福祉に詳しい人が(学内の)学生の支援団体には全然ないので、福祉就活については自分で情報集めないといけない
	実習先とのつながり	実習はわかりやすく安心材料になる
実習でやりがいを感じる		実習で医療的ケアがある重心の方のところに行ってすごく楽しかった 実習で障害者の施設に行ったことで障害分野にすごく楽しくてやりがいを感じ、就職を考えた 実習先でちょうど募集があって、(大学の教員から)声をかけてもらった 実習先の施設から指導者さんにすごい声かけていただいた 実習行ったら揺らぐぐらいの気持ちで、成長できるかなという気持ちでよかった
実習を通じて自分の適性を見極める		実習で事業所に見学に行った時に、大人の障害の方の圧がすごくて恐くて、あまり大人の方はちょっとみたいなのを個人的に思ってしまった、放課後等デイサービスで働くなら障害児のほうの施設がいいなって思っていた 最初は障害福祉分野で就職は考えていなかったが、実習した時に利用者さんと結構時間をかけて関わるほうが自分に合ってるのかなと思い、障害福祉分野にも就職を考えた
実習先で働きたいと思う		社会福祉士の実習で行った施設を選択肢にした 実習先の施設から連絡が来て、もし興味があれば面接どうですかと直接声をかけてもらったので、実習に行って知ってる所ではあったので履歴書を送った 実習に行って、自分が働いてるイメージが一番しやすかったことが一番の理由 実習で放課後等デイサービスに行って、自分は放課後等デイサービスで働こうって思っていろいろな施設を調べていた
実習先から誘われる		実習先のほうからは是非どうですかと連絡が来たので履歴書を送って面接していただいた
ボランティア・アルバイトとのつながり	ボランティアの経験から障害福祉に興味をもつ	障害はあまり考えていなかったが、夏に障害者の同行支援のボランティアに参加した時に障害者の支援もすごいいいなって思った
	ボランティアでの経験から判断する	働く前に福祉分野で活動した経験をしてと得た知識を就職後に活かせるかなと思ったので、卒論の調査も兼ねて理由とまだ迷ってる段階でボランティアに行った ボランティアもずっとしてきていたから、大体どういう職場環境なのかっていうのもだんだんわかってきた 自分がボランティア行ってる所以外の施設がどういいうふうにな業務が行われているのか、どういいう利用者さんが来ているのかも見ておきたかったので見学をお願いして相談分野の見学をした
	バイト先に誘ってもらう	前バイトをしていた園に誘ってもらった

表 2-2. 就活アプリ・サイトや就職フェア・合同説明会の活用に関する要素

	カテゴリ	コード
就活アプリ・サイトの活用	アプリの特性で使い分けながら情報収集する	FACE to FUKUSHIで興味のある法人を見つけ、マイナビ・リクナビで調べてインターンに応募する方法をとっていた
		FACE to FUKUSHIに掲載されている法人さんを片っ端から見ていて、すごく助けられた
		FACE to FUKUSHIだけだと数が少ないのでプラスマイナビで見ている
		FACE to FUKUSHIは情報集めるのはすごくやりやすいが、インターンに参加する就活イベントに参加するとなるとちょっとやりづらさがある
		FUKUSHI meets!は規模小さめで地域密着でやっていますという感じの所が多く、規模の大きなところは入ってないこともあった
		FUKUSHI meets!にもマイナビにも両方載っているところの違いはなにか、どっちのほうがいいのかと思った
		インターンの応募はマイナビがいちばんやりやすい
		マイナビのほうが一気に探そうだなと思い、マイナビしか考えてなかった
		マイナビだと条件絞って検索できるが、FUKUSHI meets!はできないので機能を増やしてほしい
		OfferBoxは説明会などの誘いがありつなげたことがある
	Wantedlyは情報数が少ないので見つけやすく、面白いところを発見できた	
	アプリに使いづらさを感じる	マイナビ、リクナビでインターンの申し込みがうまくいかないときやメールで直接連絡する場合がありますハードルが高いと感じた
		FACE to FUKUSHIのFUKUROSSのスカウト機能がもっと明確だったら安心して使いこなせたように思う
	就職フェア・合同説明会への参加	就職フェアは手探りな中で1つの手段
就活前の段階での声掛けが強く意識に残る		就活が本格化する前の学年の時にうち来なよみたいな感じで言われたことはずっと多分意識すると思う 3年生の時にうちに来なよと言われた人のずっと名刺持っていて就職活動解禁したら絶対受けるぞと思っていた
オンラインは気軽に参加して質問できるとよい		(オンラインの就職フェアは) それぞれの分野の基本的なことが知りたいという軽い気持ちで参加したので、自由にいつでもブースに飛べ退室もいつでもいい点はすごい良かった 挙手制だと全然みんな積極的にあげられないため、聞きたい内容を番号で出して、自分が気になる番号をチャットで送れば人事の人が答えてくれるというやり方がいいなと思った (オンラインの就職フェアは) いろんなブースに飛べたり、時間ごとに少人数でブースに行けて顔出すことも強制されないで聞きたいことは聞きやすかった みんな送るので誰からというの言われなし、一番多かった番号を優先的にみんなこれが気になるんですねみたいな感じで答えてくれたりしたので良かった (オンラインの就職フェアは) 興味があるいろんなブースに聞きに行き、ちょっと足運びやすく聞いたりしやすい オンラインだとマイナビではニックネームでやるので、誰が何を発言したかは実際わからないのでちょっと気軽にチャットなどで聞きやすい
オンラインのフェアでは情報が限られる		(オンラインの就職フェアは) 見える量や情報量は現場に行くよりはちょっと少なかったのかなという印象がある (オンラインの就職フェアは) 就活にはつながらなかった (就職フェアは) オンラインなのでイメージできる量がちょっと少なかった
オンラインで答えられなかった質問にも回答してくれる		オンラインの就職説明会で学生の質問がたくさん来た時に、答えきれなかった質問を後日すべてメールにして返してくれ、丁寧な感じがすごい好印象で嬉しくて自分のためになったと思った
働いている人の声が参考になる		(マイナビのオンラインの合同説明会の時に) 企業の方と直接お会いすることがあり、実際に働いている人の声や不安なことなどを聞いて良かった
対面だと職場をイメージしやすい		対面のフェアでいっぱいパンフレットとかもらったり、実際に担当者から説明受けたりと、オンラインよりもイメージしやすかった 合同説明会で質問した時に個別ですごい話してくれた人は今でもすごい印象に残っている 対面だと直接お会いできていろいろ聞くことはできる 対面のフェアはブースに写真がいっぱい貼ってあり、利用者の作業とか活動が視覚的に見れて、実際に行っていないけどイメージできるのが結構良かった
勤務地の情報を詳しく教えてほしい		(就職フェアで) 勤務地がどのへんなのかわからず、細かく住所を言ってくればありがたい (就職フェアで) わざわざサイト・ホームページに行かないと勤務地がどの辺かがわからずちょっと面倒くさいなと思った (就職フェアで) 説明やいろいろ見ていいなって思ったが、いざ住所調べるとめっちゃ遠くて不便そうな場所であって通えないと思った
担当者にぐいぐい来られると引いてしまう		(就職フェアのブースで) 情報提供のためLINE登録してくれませんかみたいなのがちょっと義務感に感じ、その後も続かなかった (就職フェアのブースで) ただ単に話聞いてみたかっただけなのに、結構踏み込まれることに抵抗があった ぐいぐい来なくなっちゃう気持ちはわかるが、そこまでじゃなかったのにと感じ引いてしまう部分があった

表 2-3. WEB サイトや SNS の活用に関する要素

	カテゴリ	コード
WEBサイト・ホームページの活用	ホームページの情報から見極める	FUKUSHI meets!と気になっていた法人のホームページを見て決めた 法人のホームページを何度か見て、どういう施設を持っているのか、理念がどういふものかを見比べて考えた マイナビからホームページに飛び、法人の思いとか理念に共感できるかどうかを見極めた 周りの人からの情報や大学の情報からホームページを見て自分に興味があるなどといったことを決めてた
	ホームページの情報から働きたいなと思う	ホームページのカレンダーにこの月にはこういうことをしてますよというのが書いてあって、自分が行った時にこういう楽しいイベントがあるんだみたいな気持ちになった ホームページにイベントなどが書いてあると、このイベント楽しそうだなという気持ちにもなり、就職活動する上でもなんか楽しそうでここがいいなというのがあった
	働いている人の声が参考になる	ホームページに働いている方の声がたくさん挙がっていて、元々何で働いてて入社したとか社員の思いがすごい書いてあって働くイメージがつきやすかったのが一番自分の中では参考になった ホームページでブログが更新されてたり、動画上げてたり、職員のインタビューもたくさん載っているなど実際の様子が想像できていいなと思って見学を申し込んだ 事業所のホームページは、どういう活動してるのかや実際働いている人の声などが載っているとより具体的にわかりやすい
	見やすさや視覚的な印象も大切	ウェブですと調べてたが、バツと見見やすかったり色があつたほうが自分的にいいなと思って、文字が多くて黒白とかちょっとだけ色があるぐらいだとあまり悪くないなと個人的には思った サイトの紹介ページが魅力的だったり、文言も自分に刺さりやすいフレーズで取り組みの面白さがぱっとわかるとりあえず話を聞いてみようという気持ちになった ホームページを見ると、もう少し情報があつたらこの情報だけだとなと思うことが多くあり、見やすいホームページは大事
	WEB上の動画は効果的	自分でいろいろ調べていた時にすごい目に入りやすかったのは、動画とかで職場の雰囲気とかがわかる先だと思ってみたいという気になって興味はすごく湧いた (動画は) ちょっとしたブログ的な感じでイベントを楽しんでいるような姿を見たらすごい興味が湧く (動画は) 1、2分ぐらいがちょうどいい 法人に興味を持つきっかけとしては、動画やパンフレットが見やすい、写真・動画で様子が伝わりやすいことはとっかかりとしては大事だった
	情報が多いと安心できる	すごいホームページが充実してたので安心して見学に行けた 職場のウェブサイトに乗っているところもあり、情報が多い分だけ選びやすく興味も湧きやすいと思った ホームページを見た時に情報が少ないと何をしているかわからなかったり、実際に就活で応募する時に具体的な情報がないと不安になったりほんとにここでいいのかなというのがあるので、ホームページとかに具体的に書いてあつたほうが安心 情報が少なくても本当に自分に合ってるんだろうかと不安になった (就職フェアをきっかけに) 法人のホームページを見てもだいたい更新されてなく、詳細はあんまり書いてないこともある 選ばなかったところや悩んだところは、新卒のところのホームページが更新されてなくて去年のままみたいな感じになっていて今年がどうなるかはメールしなきゃわからない状況だったので、そこはちょっとなと思った
	サイトはきれいなおとろしか見えない	サイトだときれいなおとろしか見えない
	SNSは気軽に見れる	ホームページよりSNSのほうが気軽に見たりできるかなと思う 学生は何か情報を得るとなるとやっぱりスマホとかだと思うので、紙媒体とかよりもウェブとかの方がバツと見て目に入ってきやすいのかなと思う
	SNSは見せる強制力がある	SNSの良さは強制的に見せる力があるところ TikTokとかリアル動画やTwitterは別に興味はなくても強制的に見ることができる SNSは諸刃のイメージはあるけれど、目に付くとしたらSNSが一番だとは思う
	SNSから興味が湧く	インスタでイベントの告知をしていて興味が湧くという点はあるので、学生でインスタをやっている人は多いので学生目線になるとそういうSNSっていうのが大事かなと思う ツイッターもインスタもあって、職場の雰囲気がわかるので、内定式とかの写真も載っていてこういう感じでいいんだという安心感にも繋がった
SNSの活用	SNS上の写真や動画は効果的	SNSで施設の利用者の方が楽しんでいる様子やこんなことをしたという具体的な写真や動画とかがあればいいと思う
	Twitterは法人の中身が見えやすい	Twitterは法人の中身が見えやすいかなと思う Twitterのつぶやきはより考え方が見えやすいと思う インスタは何段階かステップ踏むのでちょっと綺麗なおとろしか見えないこともある どんな考え方をしているのかどんな取り組みがあるのかをTwitterで見ている 好きな法人さんの代表者の方のTwitterとつながりのある法人さんを見て、考え方や大事にしていることが似ている法人さんが集まっているかなと思ひ、つながりを見ていた
	Twitterはわかりやすい情報を得られる	Twitterで頻繁に情報発信している人がいるとすごくわかりやすい
	SNSは使っていない	あまりSNSとかは使わずに実際に電話して対面で説明聞いたりすることが多かったので、SNSはあまり使っていない

表 2-4. 施設説明会・施設見学・インターン・面接・人事担当者との関わりに関する要素

	カテゴリ	コード	
施設説明会や施設見学への参加	説明会でより細かな情報を得られる	サイトだけでは中身が全然わからないので、直接行ってみたいとわからない 説明会や実際に見学してみないと、細かい情報とが得られないという感じ オンラインの説明会でパンフレットや動画で、今こんなことやってますみたいなのが見れると、こんなところなんだっていうのをイメージできた	
	現場を見ると職場の雰囲気わかりやすい	説明会だけでは実際わからないので、足運んだりという機会をいっぱい与えてもらえるとありがたい 興味のある現場の様子を実際に見られて、職場の雰囲気や障害者の感じ、働いている施設の人の雰囲気なども見れて良かった 実際に施設の様子を見れる機会があるとすごくその雰囲気や考え方を掴みやすかった 就職活動する時には、いろいろ見た上でちゃんと判断して決めたいなと思ひ、施設見学で他の法人と比べてたりしていた コロナだったので利用者さんに会うのはなかったが、実際に施設の雰囲気や働いてる人の雰囲気はちょっと良かった	
	ワークを通して自分が働いている姿がイメージできる	教材や教室の作りの説明を細かく教えていただき、実際に自分が支援する立場になった時にどういった教材を使って支援するかのワークを行い、イメージが湧きやすかった	
	参加しての自分の印象を手掛かりにする	説明会に参加して自分の印象がぼっと明るくなったほうを選んだ 実際に施設を見てみたらすごいいいなと思った	
	身近な職員と話ができることは重要	最終的に就職したい法人を決める時は、直接職員の方と話せるところが大事な経験だった 見学で職員が、どういふのに興味があるの？とすごい親身になってくださった 見学で、実際の職員とお話しさせてもらったり、1日の流れや他の所とはここが違うよということ話をしてくれ、質問を毎回させてもらってすごい充実した わりと身近な職員だと本当はしんどいですか？などちょっと空いている時間に聞くことができ、話しやすいのかなと思った 実際に施設に行って職員さんと話をできる機会があるとすごく役に立った 施設見学をするなら、職員の方のほうがいりなりリアルな声が開けると思う	
	細かな賃金についての情報も伝えてもらえると安心する	夜勤がどれぐらいで、国からこれぐらい補助がもらえるのかとすごく細かく言ってくれるところはわりと安心できた 給料のことをちゃんと細かく書いてる所は安心ができる 給料のことは聞きにくいのでとも書いてあるとちょっとありがたい 資格の手当が込みなのかや賞与が何か月かなどばかしているところが多いイメージ	
	リアルな現場の様子を知りたい	ミスマッチがないようにリアルを伝えるというのも大切だなと思った 利用者さんといっしょにご飯を食べるからお昼休憩がないがそれも楽しい、でもしんどい人からするとしんどいかもしれないと正直に話してくださったのでありがたかった 職員のほうがリアルな現場を知っているの、職員にいろいろ聞いたりしたほうがイメージはしやすいと思った 裏側みたいなのが見たいという思いがある	
	いろいろな立場の人から話が聞けるとよい	(施設見学で) 人事の方や施設長、若手の職員、大学の先輩にお話聞くことができ、聞きにくいことやいろんな人の視点から同じ質問してもどう返ってくるかなど聞いて良かった	
	人事担当者には聞きづらい部分もある	人事の人と一緒に回るのは、採用に響くかもしれないからほとんどは聞きたいけどちょっと聞けないなと思った	
	人事担当者と職員との関係性も判断材料とする	人事の方と職員とはちょっと考え方違うのかなと思った 人事の方がすごい熱く語ってていいなと思って聞いていたが、職員はそういう考え持ってるんだねと隣で言っていてギャップがあるなと感じた	
	利用者の様子も見れるとわかりやすい	施設見学をしている時や見学中に通じかかった利用者の方が職員の方に結構話しかけたりしてて、一緒に話せるような環境を作っていくと言っていたことが印象的だった (現場見学の時に) 利用者の方はいなかったのどういった業務をしているかは正直ははっきりわからなかった 見学した施設でいろんな障害者が、その人らしい活き活きと作業しているのがすごく魅力的に感じた	
	オンラインも参加しやすさがある	就職説明会で、(他県の) 本部の人たちがZoomで直接説明してくれるので距離はあるけどそこに行かなくてよ、しかもリアルタイムで説明聞いててわからなかったところがあつたらすぐ聞いたらすぐ返ってくる形ですごいいいなと思った	
	ワライ・対面の両方の選択肢があるとよい	Zoomでも対面でも、自分の得意な方やりやすい方で面接や説明会が受けられるのはすごい柔軟性があるなと思った 遠方でも交通費を出してくれるとちょっと行ってみたいという気持ちになった	
	遠方でも交通費を出してもらえると参加しやすい	遠い場所にあつても、交通費いただければ行こうかなという気にはなりやすいと思う	
	インターンへの参加	インターンを通じてやってみたいと思う	インターンシップで利用者や職員と話す中で、支援って1つ1つ違うんだなと実感して自分もやってみたいと思う
		インターンで自分の思いとギャップを見極める	自分が思ってたのと実際現場で思ってたのと違ったとならないように最終面接の前に実習があったのが自分のにも良かった ほんとに自分はここでのいいの見極めるために、採用の試験のプログラムで否合にかかわるわけではない形で実習があった インターンはざっくり書いていて何日間なんだろうとかお問い合わせはこちらまでみたいな感じで悪い
	人事担当者との関わり	インターンの情報がより具体的だと安心	調整効きますよというのありがたいかもしれないけど、インターンの内容はこれぐらい想定していますよくらいは教えてもらえると安心感になる
		人事担当者の丁寧なやりとりで安心する	人事の方の対応が良くて内定通知書を送ると届きましたよという電話を1回1回くれて、そういう細かいところがすごい安心できるしいなと思った
人事担当者が親しみやすく質問しやすい		(人事の人が) すごいフレンドリーに話してくださったのでいろいろ質問しやすかった 採用担当の人がすごい明るい方で、施設見学で質問した時にすごい自分のことを聞いてくれる感じが伝わってきた	
人事担当者が自分の苦勞に配慮してくれたことは大きい		人事担当の方がすごい気さくで明るくて面白い人だったので、就職先もなとなつた 障害分野の施設の担当の方は、自分の苦勞を理解してくれ、そういう部分も含めて接してくれたり、実際に就職した時のことまで考えてくださっているのを感じた 担当者の方に車で迎えに来てもらったこともあり、細かい配慮が個人的には大きかった	
採用面接での関わり	堅い感じの面接でなくてありがたい	採用者の雰囲気はすごい柔らかい感じで、最後の最後まで私の意思を尊重してくれるところ、ほんとに入りたいと思ったから連絡して欲しいというのをすごい大事にしているところだった THE面接みたいな感じの雰囲気じゃなくて雑談も交えながら、どんな音楽聴くのとか料理する？とか堅苦しくない質問で緊張せずにできたので、こつちのことをすごい考えてくれてるなっていうのが伝わるのでありがたかった 面接が始まった時にそっち暑い？みたいな話から始まって緊張一気にはぐれて、穏やかな雰囲気自分の話とかもしてくださって、ちょこちょこどうしてここの？と軽く質問してくださり、さらさら自分の思ってたことがすぐ言えて良かった	
	面接での雰囲気や安心材料となる	面接で親身になって話を聞いてくれたり、就職活動全体の相談に乗ってくれるみたいなスタンスを取ってもらい、すごい安心感や信用が湧いてきた	
	面接で自分に合うかのすりあわせができる	最終面接で施設長と話をする機会にどういった理念で運営されているのか、自分に合うかどうかというすりあわせをできたのはすごい良かった	
	面接で施設長と話ができることは大きい	施設長と直接話をするのと学生の目線にあわせることはすごい刺つた 面接で施設長と話す中で人の良さが伝わり、最終的にどこにしようかをすごい迷った	
	ワライ・対面の両方の選択肢があるとよい	Zoomでも対面でも、自分の得意な方やりやすい方で面接や説明会が受けられるのはすごい柔軟性があるなと思った 面接も見学も全部Zoomだったけれど、2次面接の時にマイクのトラブルがあつて、ちょっと焦つちゃって心臓がバクバクしちゃつてうまく答えられなくて、Zoomとかオンラインだとデメリットもあるんだなっていうふう思う	

障害福祉領域で働く人材確保をめざしたコンテンツ作りに関する 大学生からの視点からの評価のためのグループインタビュー ご協力のお願い

わが国において、社会福祉分野での人材育成・確保は喫緊の課題となっており、障害福祉領域における人材の不足についても深刻な状況にあります。このようなことから、障害福祉領域の人材の確保と定着のあり方を検討するために、調査研究に取り組んでおります。研究の主旨をご理解のうえ、研究へのご協力をお願いいたします。

このグループインタビューの目的は・・・

このインタビューは、福祉現場での就労を希望する大学生の視点からの障害福祉のやりがいや魅力を明確化するとともに、大学生にとって魅力を感じたり職業選択の動機となるために有用なコンテンツ等の要素・方法を明らかにすることを目的としています。お話しいただいた内容は、今後の障害福祉領域での人材確保・定着のための検討における重要な意見として活用させていただきます。

このグループインタビューの対象・方法は・・・

障害福祉分野の機関・施設等も視野に入れて就職活動をされた経験のある（最終的な進路は問いません）福祉系大学の4年生を対象としています。

グループインタビューという形でのご協力をお願いいたします。

このグループインタビューに参加するには・・・

- ◆ このインタビューにご協力いただける場合は、「同意書」への署名をお願いいたします。
- ◆ この研究に参加いただくかどうかは、ご自分の意思で自由にお決めください。参加をお断りになっても、なにも不利益なことがあるわけではありません。また、同意していただいた後でも、「同意撤回書」にご記入いただきお送りいただきましたら、いつでも取り消すこともできます。

このグループインタビューの中では・・・

- ◆ 話したくないこと、答えたくないことには、答えていただくなくて構いません。ご負担のない範囲でご協力ください。
- ◆ インタビュー中の音声は、ICレコーダー（オンラインの場合は ZOOM のレコーディング機能）により録音させていただきます。音声データは、ご協力いただいた方の個人情報や、会話の中で出てきた固有名詞（人名、機関名など）は、匿名化した形で、分析を行います。発言内容のうち、公表を控えてほしい部分がありましたら、インタビュー中もしくは、インタビュー後に、調査員までお伝えください。

このグループインタビューにご協力いただきましたら・・・

- ◆ ご提供いただいた内容は厳重に管理します。個人情報が外部に漏れることは一切ありません。
- ◆ この調査研究による結果は、学会発表や論文など学術的な場のみで発表いたします。その際も、個人情報が公表されることは一切ありません。
- ◆ インタビュー終了後、ご協力の御礼として、**5000円分のAmazonギフト券**をメールアドレス宛にお送りさせていただきます。

※この調査は、厚生労働省 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（研究代表者：岩崎香）」の一環として実施しております。

ご不明な点等がございましたら、以下の問い合わせ先までご連絡ください。

【インタビュー調査についての問い合わせ先】

神奈川県立保健福祉大学 保健福祉学部 社会福祉学科 （研究分担者：種田綾乃）

電話番号 046-828-2910（直通） e-mail: taneda-e8s@kuhs.ac.jp

【本研究全体に関する問い合わせ先】

早稲田大学大学院 人間科学学術院（研究代表者：岩崎香）

e-mail: k-iwasaki@waseda.jp



インタビューでお聴きしたいこと

1. あなた自身のことについて教えてください。

①呼ばれたい名前・あなたが学生生活で特に力を入れてきたことは？

②あなたの就職活動のダイジェスト

(いつごろからどのような就職活動したか、内定状況や今後の進路予定について)

2. あなたの「障害福祉」に対するイメージについて教えてください。

① あなたは「障害福祉」に対してどんなイメージをもっていますか。

② これまでにあなたの「障害福祉」に関するイメージに影響を与えた経験やできごとはありましたか。それは、いつ・どのようなできごとでしたか。

例：障害を持つ当事者との出会いの経験、学校などで福祉に関する教育・学び、
身近な当事者・支援者の存在 など

3. 進路選択にあたって重視する要素や魅力を感じる要素について教えてください。

①あなたが卒業後の進路を考えるうえで、影響を受けたことや働いてみたいなという気持ちになった要素・魅力について教えてください。

反対に、あなたが働くことを躊躇してしまった経験や要素があれば教えてください。

② 障害福祉の分野で働く実践者の視点での「やりがいや魅力」の要素（表1参照）の中で、特にあなたの心に響いたものはどんな内容ですか。実践者からの話をさらに聞いてみたいと思うのはどのような要素ですか。それはなぜですか。

参考①：実践者の視点での・・・

障害福祉分野で働くやりがいや魅力の要素（15カテゴリ）

【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】、【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】

4. 進路選択にあたって魅力を感じるコンテンツの内容や方法について教えてください。

①卒業後の進路選択において（就職活動を行う中で）、あなたはどのようなコンテンツや手段を使ってきましたか。実際に使う中で、どのようなものが役に立ちましたか。

②障害福祉の分野に対して、魅力を感じられるようなコンテンツの要素はどれですか。それはなぜですか。表2・表3もご参考にしてお話ください。

- ・ いいなと感じられる要素（興味のレベル）
- ・ 自分も働いてみたいなと感じられる要素（職業選択のレベル）

参考②：実践者の視点での・・・

採用活動における多様なツールの活用や工夫（15 カテゴリ）

【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】

参考②：実践者の視点での・・・

採用活動で大切にしている視点や工夫（10 カテゴリ）

【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】、【直接話をする】、【直接話をする】、【直接話をする】、【直接話をする】、【直接話をする】、【直接話をする】、【直接話をする】、【直接話をする】

③ ①②での内容以外で、進路選択にあたって（就職活動を行うにあたって）、あるといいなと思うコンテンツや要素があれば教えてください。

表1：実践者の視点での障害福祉分野で働くやりがいや魅力の要素

カテゴリ	実践者の語りの内容（コード）
人の人生にどっぷりと関われる	人の人生にどっぷりと関われる仕事
	他人にどっぷりと関われる仕事
	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いきける過程
	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、今の姿をきち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れる	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いけること
	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	行き場がなくなった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	人を思いやるのが資金にかわる、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れない
多様で、公式がないからこそのおもしろさや深みがある	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、人と人と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
	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
自由でクリエイティブな仕事である	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
	おもしろさや手ごたえ、抜けられない魅力
	ひとくちにこういふ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
利用者に力づけられる	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
	柔軟にいろいろ対応できる仕事
	仕事の幅の広さ
自分自身の成長や変化がある	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
	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
障害者の存在のもつ大きな影響力を感じる	相手に対する仕事ではあるが、すぐ自分を問われる
	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
	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
障害者との関わりから社会の問題に向き合える	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
	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	障害者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
社会の中の隙間を埋める受け皿になれる	
やりがい・魅力を言語化することの難しさ	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ができるようになった
	経験すればするほど悩んでしまう質問

表 2：実践者の視点での採用活動における多様なツールの活用や工夫

カテゴリ	実践者の語りの内容（コード）
就活サイト・就職フェアの活用	Face to Fukushi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
	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
	マイナビは広いところにリーチできる
	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
	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 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・採用活動を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	HPに採用サイトを作っている
	入口としてのウェブサイトを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懇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、泥臭いところどれだけ伝えられるかが大切
	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
	県外の卒業高校にもあいさつに行っている
	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 3：実践者の視点での採用活動で大切にしている視点や工夫

カテゴリ	実践者の語りの内容（コード）
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	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
直接話すること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えることを重視
	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ってもらう
	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ってもら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
	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	
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がる形にしてきた
	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

令和4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）
分担研究報告書

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 教授
研究協力者	岸田宏司	和洋女子大学 学長
研究協力者	片桐公彦	社会福祉法人みんなでいきる
研究協力者	蒲原基道	日本生命保険相互会社
研究協力者	久保田学	特定非営利活動法人支援センターあんしん
研究協力者	羽山慎亮	一般社団法人スローコミュニケーション
研究協力者	樋口幸雄	社会福祉法人京都ライフサポート協会
研究協力者	村木太郎	大正大学地域構想研究所
研究協力者	室津大吾	一般社団法人スローコミュニケーション
研究協力者	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、他業種から障害福祉業界への転職等の促進について、①障害福祉業界の課題、②企業等に対するアプローチ、③一般企業の中高年層等に対するアプローチの3点を調査・考察することにより、障害福祉人材の確保に資することを目的とした。

①障害福祉業界の課題については昨年度の研究により、「夜間勤務」や「福祉の仕事を一 Generally 伝えきれていないこと」が人手を確保する上で課題になっているということが明らかになっている。本年度は②と③について考察するため、2回のヒアリングを実施した。

一般社団法人定年後研究所へのヒアリングでは、企業外での研修や、副業・ボランティアといった「越境体験」が有効であることなどが語られた。企業の人事担当者へのヒアリングでは、社員が福祉の仕事に対して好意的なイメージはなかなか持っていないこと、近年の企業では出向や副業を推進していることなどが語られた。

副業については、土曜日・日曜日にも人手が必要となる障害者福祉業界はマッチしているといえる。いきなり転職ではなく、副業やボランティアとしての越境体験を通してから転職するという方向性のほうが現実的かつ効果的であることが理解された。そのための第一歩として、一般企業の中高年層等の社員を中心に障害福祉の仕事を知ってもらい、関心をもってもらうことが必要となる。ヒアリングで指摘があったとおり、副業者やボランティアを募集する際には、現場での支援職以外にも多様な仕事があることなど内容がわかりやすい形で募集したり、福祉業界だからこそ得られるものをアピールするなど工夫をすることが大切である。そのために、障害福祉分野の実際を広く知ってもらうことを目的とした、啓発のための資料を作成することが今後進めるべき課題であることが明確になった。

A. 研究目的

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障害福祉業界の課題：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企業等に対するアプローチ：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。
- ③一般企業の中老年層等に対するアプローチ：中老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。

これらについて明らかにすることにより、障害福祉人材の確保に資することを目的とする。

B. 研究方法

①障害福祉業界の課題の研究については令和3年度に実施・報告済みであり、令和4年度は②・③について以下のとおり研究を行った。

②企業等に対するアプローチに対しては、中老年層の社員に対して企業がどのような考えを持ち、どのような取り組みを行っているのかを理解する。また、高齢社員の就業確

保や退職準備セミナー等の現状を踏まえた上で、そうしたセミナー等における障害福祉関連の研修の実施・展開について検討する。

③一般企業の中老年層等に対するアプローチに対しては、一般企業の社員等が福祉の仕事に対してどのようなイメージを持っているかを聞き取り、障害福祉業界を選択肢とする上で壁となっていること、あるいは反対にニーズとマッチする点などを調査・考察する。

上記の研究を行うため、定年後の人生に関する調査研究等を行っている一般社団法人定年後研究所、および大手企業の人事担当者2名にヒアリングを実施した。

(倫理面への配慮)

本研究で実施するのは、法人役員や企業社員を対象として一般的な企業の動向等を聞き取るヒアリングであり、特記すべき事項はない。

C. 研究結果

<ヒアリング1>

一般社団法人定年後研究所の池口武志所長、木本国広理事にヒアリングを行った。聞き取った内容をカテゴリー別に以下にまとめる。

【企業内での研修の可能性】

企業が行う研修としては「定年までどのように働くか」を考えるものがメインである。本研究事業として、転職を想定した企業向けの研修を実施するのは、以下の点から難しさがある。

- ・研修を実施していない企業もあるし、あっても管理職は対象外だったりする
- ・企業側から提供された研修だと、気が進まないまま参加する社員も一定数いる
- ・早期退職や転職を促す研修は社員側に拒否感がある

- ・人手不足の企業だと、企業側にも転職を想定した研修は拒否感がある

【企業外での研修の可能性】

「東京都セカンドキャリア塾」や大学のプログラムなど、50代・60代などを対象としたものに福祉分野の講義を入れてもらうというのも一つの方法として考えられる。すぐに実現させるのは難しいかもしれないが、受講生のニーズとも合致するのではないかな。

【転職促進以外のアプローチ】

必ずしも「転職」という形ではなく、副業やプロボノを通じた「越境体験」をする人も多い。本業は週4日勤務として週のうち1日はボランティアに費やす人や、中小企業やスタートアップ企業に週2日ほど個人事業主として顧問登録する人もいる。実際にNPOに出向した人らへのインタビューでは、「世の中の見方が変わった」「自分の道が見つかった」という思いを持つ人もいた。企業としても、越境体験が社員のプラスになるという方向性で考えている。

そのような形で事前に福祉業界でのボランティアなどの機会を提供できれば、最終的に一定数は転職につながるのではないかな。

その方向で進めるとしたら、ボランティア募集や自分とのマッチングなどの情報提供（一般の人が見つけやすいところに、内容がわかりやすい形で）が課題となるだろう。ボランティアといっても障害福祉関連と災害関連などジャンルによって経験はまったく異なるので、福祉業界だからこそ得られるものが分かると、アピール材料になるのではと思われる。

<ヒアリング2>

一般社団法人定年後研究所から紹介を受け、大手企業の人事担当者2名にヒアリングを行った（同時に実施）。聞き取った内容を

カテゴリー別に以下にまとめる。

【福祉の仕事に対するイメージ】

福祉の仕事のイメージをほとんど持っていないか、あったとしても「大変そう」というイメージが多い。そのため、福祉の中で「こういう仕事をする」というのが見えるといい。

特に、現場で支援に携わる仕事以外にも含んでいるのであれば、福祉側で募集するときには、福祉ということが必要以上に前面に出さないほうが集まりやすいかもしれない。

【中高年層等の社員の意識】

役職定年を迎えた人などでも「何も考えてこなかった」という人が多い。自分たちの世代でも、入社したときには60歳以降も働くとは思っていなかった。他の企業のことを知らない人も多い。

いちばん時間がつくりやすいのはアフターファイブか土日で、副業であれば土曜日に週1回といった形だと実行しやすい。たとえ給料がお小遣い程度であっても、本業以外で報酬をもらえること自体が喜びにつながる。

意識が高くて情報を持っている人は、いくつも副業をしていたりする。ただ、そういう人は少ない。とにかくまずは見学に来てもらって話を聞いてもらう。共感できて自分もやってみたいとなったら、ボランティアから始めてもらう。そういった段階を踏んで、副業として雇用する形でもよいのではないかな。

【企業側の考え】

「越境」や「プロボノ」などの言葉が飛び交っているように、突然にシニアを迎えるのではなく、企業としてももっと早くに社員に意識を持ってもらわないと、というのはある。また、どの企業もいろいろなビジネスを新規に広げている。その中で、まさにどれだけ社員に越境させるかが重要になってきている。

そのため、出向も副業も、近年では企業側

が積極的に推進している面がある。副業を解禁していることをオープンにしているかどうか、企業に対する求職者の評価にもつながっている。その上で、副業を解禁しても「誰もやっていない」という状態だと困るので、企業はモデルをつくりたがっている。

特に出向先等が福祉業界であれば、「社員を積極的に福祉業界に送っています」といったことが企業のアピールにもなる。福祉側が企業に売り込むというのも一つの方法だと思う。

D. 考察及び結論

本研究は「障害福祉業界への転職」を促進することを主な目的として行った。しかし、一般社団法人定年後研究所へのヒアリング調査の結果、転職を前提として研修などを行うことは企業側と社員側の双方に抵抗があり、副業やボランティアといった「越境体験」のほうが実行しやすいことが理解された。初めから常勤の正職員としての採用となるよりは、まずは副業やボランティアなどでの体験を通したほうが、本人にとっても福祉事業所にとっても適材適所のマッチングがしやすいなど、メリットが大きいと考えられる。さらに企業側もそうした越境体験を推奨・推進していることは、2回のヒアリングでともに大きなポイントとして語られた。

特に副業については、近年解禁する企業が増え、副業を行った事例をつくることも必要としているということであった。副業の勤務日として希望が多いのは土曜日・日曜日であり、土曜日・日曜日にも人手が必要となる障害者福祉業界はその点でもマッチしていることがうかがえた。

一般社団法人定年後研究所の池口武志所長が述べるように、越境体験を通して、障害福祉の仕事に強い関心をもつ者も一定数いるはずであり、そこから転職につながるという可能性は十分にありうる。よって、まずは

一般企業の社員に障害福祉の仕事を知ってもらい、関心をもってもらうことが必要となる。副業者やボランティアを募集する際には、現場での支援職以外にも多様な仕事があることなど内容がわかりやすい形で募集したり、福祉業界だからこそ得られるものをアピールするなど工夫をすることが大切であることも、ヒアリングで指摘があったとおりである。

本研究では、当初は障害福祉業界への転職を促進するモデル研修の実施およびそのためのテキストづくりを成果とすることを予定していたが、上記の結果・考察のとおり、それではうまく目的が達成できない可能性が高いことが明らかになった。今後必要とされるものの一つは、障害福祉分野の実際を広く知ってもらうことを目的とした、啓発のための資料を作成することであると考えられる。「転職ではなく副業・ボランティアで関わっている人」「一般的な支援職ではなく、事務員や運転手などとして関わっている人」の体験談をウェブ媒体で紹介するなど、アクセスしやすく関心を引く内容にすることで、これまで障害福祉に関わりがなかった人と障害福祉業界の間にある壁を取り払い、福祉人材の確保に貢献することができるのではないかと。これについては、別の研究事業として進めていきたい。

E. 健康危険情報

特になし

F. 研究発表

(発表誌名巻号・頁・発行年等も記入)

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

(予定を含む)

1.特許取得

なし

2.実用新案登録

なし

3.その他

なし

Z

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

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

2023年 5月 10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(令和)4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。

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（令和）4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） 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5年5月9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4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) 精神保健研究所 地域精神保健・法制度研究部・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□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。

2023年 4月 28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 神奈川県立保健福祉大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 村上 明美

次の職員の(令和)4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。