

介護福祉士訓練生への再就職支援に関する一考察

—名古屋経営短期大学の事例をもとに—

Study of the Re-Employment Support for the Care Worker Trainees:

The Case of 2015 Program in Nagoya Management Junior College

大仲 聡子

Satoko Oonaka

川角 真弓

Mayumi Kawasumi

〈摘 要〉

平成 26 年度介護福祉士養成講座委託訓練生の技能習得過程における意識を個別に把握し、心理的支援が委託訓練生の再就職活動に及ぼす効果と影響、そして個人の特性と社会的共有感の必要性から再就職支援強化について考察する。

〈キーワード〉 介護福祉士養成講座 委託訓練 再就職 就職支援

I. はじめに

平成 20 年のリーマンショックを発端に続発的世界的金融危機が発生した。その影響での倒産、人員整理等により離職し、生活が崩壊するという現象が社会問題化した¹⁾。

政府は職業訓練政策として平成 21 年に緊急人材育成・就職支援基金を創設したが、制度面・運用面での脆弱性や基金訓練の不正も発覚した²⁾。そのため平成 23 年「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」が施行され、職業訓練が法的にも制度的にも整備された。この求職者支援訓練は、雇用の安定を図る雇用保険と最低限度の生活を保障する生活保護の間の 2 つのセーフティネットを補完する仕組みとして位置づけられている³⁾。平成 21 年より愛知県は、愛知県立名古屋高等技術専門学校において介護福祉士養成講座委託訓練を開始した。本学は平成 22 年より、愛知県立名古屋高等技術専門学校求職者支援訓練での介護福祉士養成講座委託訓練を入札により受託し、2 年間の職業訓練を実施している。

平成 26 年以前の就職支援相談は、健康福祉学科キャリア支援委員とゼミ教員によるものが主体であった。キャリア支援課でのキャリアコンサルティングなどの具体的な就職支援は、社会人・就職経験者という理由で当時の担当者から支援業務は行われていなかった。そのため平成 25 年度委託訓練生（平成 27 年 3 月卒）の再就職率は 75%と低下した（表 1 参照）。これにより平成 28 年度介護福祉士養成科の訓練校入札時の加点（5 点）ができず、

委託訓練不採択の要因となった。

表 1 委託訓練生の就職状況

訓練開始年次	入学者数	修了者数	就職者数	退校者数	修了者就職率(%)
平成 22 年	29	25	21	4	84.0
平成 23 年	12	10	8	1	80.0 1 名 訓練未修了者アリ
平成 24 年	10	8	7	2	87.5
平成 25 年	21	20	15	1	75.0
平成 26 年	8	7	7	1	100.0

Ⅱ. 研究の目的

失業状態での再就職という共通目的を持った委託訓練生が公的援助を受け、同一の技能習得をする場合でも、それぞれの経歴、年齢、生活背景の違いを考慮しなくては、再就職支援の合理性に対する評価とはいえない。そのため平成 26 年度委託訓練生の再就職に関する意識と具体的求職行動を個別に把握し、個人の特性と社会的共有感の必要性から再就職支援強化の方法を見出すことを目的とした。

Ⅲ. 研究方法

本研究は本学介護福祉士養成講座委託訓練生の平成 25 年度（平成 27 年 3 月卒）での再就職率の低下を鑑み、平成 26 年度委託訓練生での再就職率向上のため、再就職支援の質の向上と適切な情報確保（ヒアリング）・情報共有・情報提供のための仕組みを整備する必要があった。

1. 平成 26 年度の支援の実際

既存の就職支援の方法に追加し、キャリア支援課で随時個別就職相談を行った。個別就職相談から各委託訓練生の希望進路・希望地域・希望職種・就業形態・雇用形態等を把握した。個別に求人情報提供し、再就職支援を行った。

2. アンケートとヒアリング調査の実施

平成 26 年度アンケートとヒアリングを実施し、その結果を考察した。

IV. 再就職支援の実際

1. 介護福祉士養成講座委託訓練

名古屋経営短期大学健康福祉学科は、平成 20 年 4 月に定員 60 名で開設した。介護ニーズに伴い、介護における意義や原理原則・基本的知識と具体的な方法について理解・体得し、介護福祉士はじめ介護関連資格を取得し、将来の介護リーダーとなり得る対応技能を習得する学科である。

(1) 委託訓練生の内訳

① 委託訓練生数

平成 22 年から平成 26 年の委託訓練生数は、表 2 の通りである。

② 男女比率

男女比率は表 2 の通りである。

③ 年齢構成

年齢構成は表 3 の通りである。

表 2 介護福祉士養成講座委託訓練生 男女数/総数/女性割合

訓練開始年次 (4月開講)	訓 練 開 始 時				訓 練 修 了 時			
	男	女	総数	女性割合 (%)	男	女	総数	女性割合 (%)
平成 22 年	13	16	29	55.2	11	14	25	56.0
平成 23 年	2	10	12	83.3	2	9	11	81.8
平成 24 年	4	6	10	60.0	3	5	8	62.5
平成 25 年	9	12	21	57.1	9	11	20	55.0
平成 26 年	1	7	8	87.5	0	7	7	100.0

表 3 委託訓練開始時年齢構成

訓練開始年次	平均年齢 (歳)	最低年齢 (歳)	最高年齢 (歳)
平成 22 年	41.3	18	61
平成 23 年	36.4	20	57
平成 24 年	32.2	18	58
平成 25 年	34.9	18	54
平成 26 年	36.8	19	60

* 訓練開始年を基準とする。

(2) 平成 26 年度委託訓練生の特質

平成 26 年度委託訓練生は入学時 8 名であった。入学時の男女比は 1 対 7 で、入学時の平均年齢は 36.8 歳で最高が 60 歳であった。(表 1、2 参照) 価値観や適性が異なり離職し

た者、倒産のため離職した者、フリーターをしていた者など、年齢・経歴はさまざまである。平成 26 年 7 月に男子学生が自己都合により退校した。

2. 就職支援

委託訓練修了後、再就職につなげるための本学での平成 26 年度の就職支援状況は以下の通りである。

(1) 委託訓練の入学選考時

ハローワークからの受講指示のため、介護福祉士資格目的のみならず、再就職のため訓練であることの確認と説明を健康福祉学科受験担当教員から行った。

(2) 就職ガイダンス

健康福祉学科生（委託訓練生も含む）2 年次 4 月に就職ガイダンス開催した。キャリア支援課で作成したオリジナルの「就職の手引」を配布した。各種就職活動関連申請書類の各説明は、円滑な就職活動を支援するものである。

(3) 求人情報提供

① キャリア支援課での求人情報提供

外部からの求人情報を受け付け、求人検索 NAVI（大学求人サイト）に掲載委託するという情報提供方法を行っている。また合同説明会案内や福祉施設からの見学案内等のポスター、チラシ類を健康福祉学科キャリア支援委員へ提供した。

② 健康福祉学科教員からの求人情報提供

介護福祉実習棟（本学 4 号館）において、キャリア支援課からのポスター・チラシ等の掲示・配布を行い、常に学生へ求人情報を提供した。

(4) 学内合同福祉施設説明会開催

本学では平成 26 年 5 月 21 日、学内合同福祉施設説明会を開催した。24 の福祉施設が出展し、健康福祉学科生（委託訓練生も含む）1・2 年生が 70 名参加を得、福祉施設人事担当者より採用方針や業務説明を直接聞くことができた。また志望福祉施設においての見学会やボランティアに積極的に参加することを可能とした。そしてこの説明会開催により、複数施設の研究、就労意識向上、就労による自立を実現する機会にもなった。

(5) 就職支援相談

① キャリア支援課での就職支援相談

随時個別就職相談で各委託訓練生の就活情報確保を行いつつ、健康福祉学科キャリア支援委員とキャリア支援課担当員は、常に委託訓練生の情報共有・情報交換を綿密に行い、再就職活動支援の方向性を同じくして、双方から情報提供・助言・相談を行った。またキャリア支援課担当員は、個別に実務的な履歴書作成指導、添削、面接練習を随時行った。

② 健康福祉学科各教員・キャリア支援委員の就職支援相談

健康福祉学科では、キャリア支援委員を中心に以下の5つの就職支援相談を実施した。1) 情報共有、2) ニーズの明確化、3) ニーズに応じた求人情報の提供、4) 履歴書・面接等の指導、5) 各学生の個性に応じた支援および相談、である。特に、学科内およびキャリア支援課担当員との連携について注力した。キャリア支援課担当員との連携については前述の通りであるが、学科内連携においては、会議および緊急性のある場合はEメールなどにより各教員が得た就職活動に関する情報の共有を徹底した。

また、委託訓練生は、家族構成や社会経験など複雑なニーズを持っており、就職先を決定する場合、そのニーズを明確化することが重要となる。場合によっては、学生自身がニーズを認識していない場合（潜在的ニーズ）もある。学生個人のニーズを明確化するために丁寧なかかわりを通して学生に寄り添い、信頼関係を構築した。

(6) 再就職の内定時期

	応募数	内定時期（期間）	内定種別
調査対象1	1	9月中旬（1か月以内）	社会医療法人／特別養護老人ホーム
調査対象2	1	8月下旬（1か月以内）	医療研究センター
調査対象3	1	8月中旬（1か月以内）	社会福祉法人／特別養護老人ホーム
調査対象4	1	12月中旬（1か月以内）	社会福祉法人／作業所
調査対象5	3	3月上旬（7か月ほど）	株式会社／ディサービス
調査対象6	1	8月下旬（1か月以内）	社会福祉法人／特別養護老人ホーム
調査対象7	3	12月中旬（4か月半）	社会福祉法人／特別養護老人ホーム

V. 調査の実際・結果

1. 調査概要

(1) 調査方法

委託訓練生に対して事前にアンケート用紙を配布した。その後、個別面接でアンケート用紙を元に詳細についてのヒアリング調査を行った。そして聴取した質問内容を記した委

託訓練生ごとの面接記録を作成した。

(2) 調査対象

平成 26 年度委託訓練生 2 年次 7 名

(3) 調査時期及び時間

平成 28 年 2 月下旬（随時）、各 30 分程度

(4) 調査場所

名古屋経営短期大学 1 号館 3 階 進路相談室もしくは面談室 1

(5) 質問内容

①年齢 ②性別 ③婚歴 ④学歴 ⑤職歴（勤続年数・転職理由） ⑥介護福祉士養成講座を選んだ理由 ⑦進学したきっかけ ⑧訓練で一番きつかったこと ⑨訓練を乗り越えられた原動力 ⑩学科生や他学科生との関わりについて ⑪今回の再就職について ⑫就職支援について

但し、委託訓練生のプライバシーを配慮するため、年齢は年代とし、個人を特定予測できる項目は記載していない。心理的支援が委託訓練生の再就職活動に及ぼす効果と影響などについて特記した。個人特性が再就職活動での実現性をどのように向上させるのか、再就職活動の質の変化について把握した。尚、年齢については調査時の年齢とする。アンケート内容をほぼ原文とする記述とする。

2. 委託訓練生からの調査結果

調査対象 1：30 代女性

前職で高齢者や障がい者とかかわっていたため、介護を必要とする人に対する対応・判断において、必要な知識を吸収するために介護福祉職を選んだ。大学では物事の考え方や人との関わり方が前職と違いがあった。2 年間という訓練の長さや経済的なこと、その後の方向性など多く悩んだが、スキルアップしようと決心した。歳の離れた現役生と同じ教室で学んだことで、世代の差を感じたが、織り交ざっていけることを知り、良い経験と刺激になった。キャリア支援課担当者からは、履歴書の書き方、面接練習、面接の予習を行ってもらい、良いアドバイスを受けられてよかった。就職関連図書の貸し出しも活用できた。

調査対象 2：40 代女性

前職が接客業で対人には慣れていたが、身体・排泄介助等の不安があった。しかし訓

練で抵抗なく乗り越えられるようになった。実習で落ち込むこともあったが、介護職は自分に向いていると実感できた。報告書や実習記録は辛いけれど、練習になるのでありがたいと思いながら行った。若い世代の人との交流が良い刺激になった。一緒に学んできた仲間がいてくれた。また丁寧に指導してくれた教員やキャリア支援担当者が相談と支援をしてくれたので、2年間訓練を乗り越えることができた。年齢的なこと、新卒とはいえ再就職活動のため、知識、学歴について、新卒と比較されて不安材料ばかりだった。しかしキャリア支援課での相談、アドバイス、求人情報提供、履歴書記入方法、面接に關しての適切な指導で第一志望に内定することができてとても嬉しい。

調査対象 3：60 代女性

利益成績を求めず、定年後は福祉職に携わりたいと漠然と考えていた。人との関わりは自分の中に欠けていて、苦手で不向きと思い訓練を考えた。実習では精神的につらかった。また体力的なことよりも実習の日報を細かく書くことがきつかった。世代の違う人との関わりで学ぶことが多かった。訓練を乗り越えられたのは、一番は学友の存在であった。そして健康福祉学科の教員からの大人の対応を多く学ぶことが多く、キャリア支援課担当者の対応が親切でよかった。地方在住のため就職情報が少ないにも関わらず具体的な施設を調べての求人提供や資料提供があった。孤軍奮闘している精神状態の中、とても助かり乗り切れた。キャリア支援課担当者に面接練習をしてもらえたのも助かった。そして励ましてもらえたこと、相談することができてとてもよかった。年齢的に厳しく、選択肢が少なかったが、大学で学んだことを活かし実践できるよう今後も努めたい。

調査対象 4：50 代女性

大学卒業後、数年就労したが、結婚を機に専業主婦となった。障害者福祉について学ばなかった。障がいスポーツ、介護運動指導員等の資格取得も目指した。家事との両立と実習での記録がつかかったが、委託訓練生同士の励ましあいでも2年間の訓練を乗り越えられた。これまで接したことのないような人達と接する機会があった。若い学生はその人達を受け入れていて、その姿勢に感銘を受けた。キャリア支援課担当者からは、様々な情報を提供していただき参考になり、就活はたのしかった。

調査対象 5：30 代女性

アルバイトと専業主婦そして障がい児放課後ディサービスでパートをして働き始めてから介護の根柢や理解を学び、介護の専門職として働きたいと考えた。実習期間は帰宅してから実習日誌を書かなくてはならないため、子供との時間がとれないことが辛かった。委託訓練生同士励まし合いと教職員のサポートのおかげで2年の訓練を乗り越えることができた。キャリア支援課担当者からは、いつも通勤・地域を考え、求人を提供し

てもらえた。そこで進路を吟味することができた。何度も何度も面接練習を繰り返して行ってもらい、臆することなく果敢に面接へ向かうことができた。エントリーシートや送付状の書き方など丁寧に指導してもらえた。いつも気持ちを後押ししていただけて、精神面でとても助けられた。

調査対象 6：20 代女性

高卒からフリーターで、派遣業務だったが、何か資格を取得して正社員として働こうと思い、介護職であれば身内にも対応できると考えた。学歴も短大卒となる。実習はプレッシャーと疲れがひどくあったが、実習を通じて介護職への気持ちが強くなった。介護した利用者の気持ちが明るくなったという声掛けがありがたく、やりがいを感じた。委託訓練生ではあるが、学科生との違和感はなかった。そして周囲をみて自分も実習や就活を頑張らなくてはいく気持ちが強くなった。5月の学内福祉施設合同説明会を有効に活用し、早期に就活して決めることができた。

調査対象 7：30 代女性

海外の高校を卒業してからアルバイトや派遣として働いていた。人と接することが好きで手に職が欲しく、就職に直結する介護職を学べる大学に進学することを勧められた。実習での身体・排泄等の介助は苦にならない。手間取り時間がかかることがあるので、利用者には申し訳ない気持ちになったが、手際よくできるように頑張った。2年間の訓練はなかまとのおしゃべりや先生のサポートがあった。若い学生と一緒に実習できたことはよい刺激になった。

志望施設が書類選考で通らなかったり、募集とあるのに断られたりして気持ちが落ち込んでいたところ、キャリア支援課担当者から自宅から近い施設の求人をもらい、気付かなかった施設もあるのだと役に立ち、比較検討できた。

VI. 考察

1. 内定時期の早遅関連性について

平成 26 年度委託訓練生の内定までにかかった期間は平均 2.28 か月であった。社会人経験、経済状態からの求職意欲、そして職業訓練の理解力や適応力からの求職意欲が、訓練効果との相乗効果をもたらしていると考えられる。早期内定者は志望に合わせた求人情報の収集を積極的に行い、実習施設での経験と技能面から自己適性を自覚し、志望施設を明確にしていた。また年齢が高い委託訓練生ほど早期より求職内容が明確であった。求職意欲は高いにも関わらず、内定に結びつかなかったのは、家庭環境・家族構成などの諸問題が弊害となっていたからであった。

2. 委託訓練生の社会的共有

川瀬（2002）「失業者の心理—感情の社会的共有が再就職家庭に及ぼす影響」では、失業それ自体が仕事・職場の喪失であり、コミュニケーションの喪失であるが、それに加えて社会的接触の機会が減少し、行動の「始発性」が低下することなど、失業者は社会的孤立の状態に追い込まれる。失業は個人が社会から引き離される出来事である、としている⁴⁾。しかし本学での委託訓練受講を機に、他の委託訓練生や現役学生の考え方や生き方に触れること、合宿や学園行事、奉仕活動を行うことにより、社会的共有が構築された。委託訓練生は教員から志望施設の具体的労働環境情報を入手することや、施設実習者からの実習情報を積極的に入手していた。また委託訓練生はお互い情報交換をして、キャリア支援課担当員から履歴書作成指導、面接練習のアドバイスが再就職活動に有効であるとして、積極的に再就職の面接の前に活用していた。これらは現状との合理的な調整を図り、職業的自己概念の修正を行いながら、職業と自己の関係を安定させる方向に自己概念を発達させて、合理的な再就職活動の推進力になっていた。再就職活動では、委託訓練生同士が共通の目的を持つことや横のつながりの重要性がある。連帯感や結束が強化され、情報交換も活発となり、再就職意識が向上していった。そして早期内定者からのアドバイスが相乗効果として再就職内定を促進していった。

3. 委託訓練生へのキャリア支援・心理的支援等

失業状態での訓練のため、失業給付金や職業訓練受講給付金の支給はあるが厳しい経済環境下での2年間の訓練である。長期失業者、高齢失業者、一人親、家族介護などの就業阻害要因、そして挫折経験や複雑な心境などの心因的要因から複合的問題を抱える委託訓練生への支援には十分な対応が必要であると痛感した。個別状況に応じた柔軟な再就職支援を行うことにより、この複雑に絡み合った就職阻害要因を解決させ、包括的に再就職率を向上させることができると考え、実践した。

介護福祉士資格の取得そして介護技能を通じ、再就職への自信を持たせるよう心掛けてきた。まず毎朝、委託訓練生の出席簿への押印の際には、必ず朝の挨拶と声掛けを行い、そこから人間関係を構築し、様々な会話から就活情報の提供、そして収集をして、各委託訓練生の希望に応じた求人票や資料を提供し続けた。また適宜、委託訓練生に個別ヒアリングを行い、就職活動の進捗状況の確認と相談を繰り返しながらキャリア支援を行った。教員とキャリア支援課担当員は、学内共有ファイルの連絡方式を用いて進捗状況・支援方針を共有した。月次毎のセルに日付、提供資料名、応募状況、結果通知、提出書類等の詳細入力、そして確認状況、相談、面談等の情報も入力し、綿密に情報交換を行った。教員から、キャリア支援課担当員から、また双方からの支援と、状況に応じた支援方法を実践した。

委託訓練生は本学での学科教育・実技と介護施設実習経験により、介護施設での就労イ

メージが作り上げられ、介護福祉職への求職目的の涵養土台を構築することができた。介護福祉施設での実習の体験を成功感覚的として把握したことも再就職活動を促進できたと考える。

VII. まとめ

介護福祉士委託訓練生は、資格取得での求職、子育て中の求職、無職からの社会復帰、以前のキャリアを活かすための求職など、年齢や性別に関係なく、さまざまな選択を積み重ね、そこから介護・福祉という学びを選択した。この2年間の介護福祉士養成講座では、介護・福祉を学ぶとともに、奉仕の精神を養い、人間関係を学ぶ訓練でもあると考える。ライフステージごとに生き方が多様化していくからこそ、再就職はそれぞれの状況に合致した就職先がみつかるように求人情報提供、キャリア支援をする必要がある。

再就職で働こうとする悩みやさまざまな不安に応えるためには、一人で悩まず、相談・アドバイスが必要である。失業による社会的孤立からの再就職の支援には、教員のみ、キャリア支援課担当員のみという単一の相談・アドバイスではなく、教員とキャリア支援課担当員との綿密な情報共有が必要である。本研究で実践した学内共有ファイルでの連絡方式を構築することで、多角的な相談・就職支援を可能とした。双方からの心因的支援、学習支援、実務的支援を行うことで、再就職の不安を払拭し、委託訓練生を再就職へと結びつけ、平成27年3月卒には、就職内定率を100%を達成することができた。

また本学での委託訓練では、現役学生と再就職者の学びに接することにより、各自に未来のライフプランニングなどを学ぶ機会を与えることにもなった。そして再就職支援を通じ、人生転換のポイントと社会につなげる機会を作ることができた。辛さも喜びを知るからこそ、これからの一步を踏み出す人たちの手助けを続けていきたい。さらに再就職の質の向上との関係では、適切な情報確保、情報共有、情報提供、そして個別的・連携的・継続的な相談・支援を行うための円滑な仕組みを、今後、教員とキャリア支援課で考えていく必要がある。

注

- 1) 厚生労働省『平成23年版厚生労働白書』P 192
- 2) 厚生労働職業能力開発課「基金訓練の不正事案の調査結果等の公表について」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001a12t.html> 2016.12.22 最終閲覧
- 3) 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク・都道府県・市町村・社会福祉協議会『平成25年4月版第二のセーフティネットの制度支援ガイド』P 6.7
- 4) 川瀬澄子(2002)「失業者の心理—感情の社会的共有が再就職過程に及ぼす影響」宮崎公立大学人文学部紀要10(1)

参考資料・参考文献

- 1) 労働政策研究・研修機構 (2005) 「職業訓練受講生の意識と再就職行動」 労働政策研究報告書 No. 23
- 2) 周 燕飛 (2015) 『なぜ女性は仕事を辞めるのか—5155 人の規制から読み解く』 青弓社
- 3) 川口 章 (2015) 『女性はなぜ活躍できないのか』 東洋経済新報社
- 4) 小池慎介 (2016) 「習得した職業能力の汎用性についての考察」—物流業に向けたデュアルシステム訓練を活用した能力開発の促進事例— 関東学院大学『経済系』第 267 集
- 5) 大嶋寧子 (2010) 「英国とオランダの雇用セーフティネット改革～日本の『求職者支援制度』創設に向けた示唆～」 みずほリポート