

## 職場選択において学生が重視する条件についての一考察

—介護職を目指す学生の就労意識調査を通して—

### A Study of the Conditions the Students Place Importance on When Choosing a Workplace

—Through a Survey on Working Awareness of the Students who Aim to be Care Workers—

大仲 聡子\*                      宮田 延実\*\*                      岡崎 強  
Satoko Oonaka                  Nobumi Miyata                  Tsuyoshi Okazaki

#### 〈摘要〉

本研究は、学内合同福祉施設説明会（以下福祉合説という）開催における健康福祉学科生の就労意識と職場選択の要因を目的として、平成29・30年度の福祉合説に参加した学生に対するアンケート調査を行った。

平成29年度は、次年度に向けての福祉合説の効果や方向性を検討した。そして平成30年度は、この2年分のアンケートを基に学生の就労意識と職場選択の条件や価値観についての分析を行った。

〈キーワード〉 合同福祉施設説明会 介護福祉施設 就労意識 職場選択  
アンケート 介護職

#### I. はじめに

平成26年度よりA大学では、毎年5月に複数の介護福祉施設が出展する福祉合説を開催してきた。目的は、就職率の向上と将来の介護福祉施設において学生自身がキャリア形成を促進させる支援である。大仲・三好（2019）の福祉合説の効果として、多くの学生は、介護職についての理解を深め、就労意識を高めることができたことを明らかにしている<sup>1)</sup>。また、介護職の業務内容について、具体的な体験談を聞きたいというニーズがあることも確認できた。しかし、介護職に対する捉え方については、個々の学生に温度差があり、施設側の説明に対して、何も質問をしないまま受動的に参加する学生がいたことも示唆された。学生が介護職に就く決定要因となるような情報を提供できないままの福祉合説では意

---

\* 社会福祉法人長寿会人事開発部

\*\* 人間環境大学看護学部看護学科

味がないものとなる。したがって、学生が介護職に就こうとする際に、どのようなことを重視しているのかを把握する必要がある。

ベネッセ教育研究所（2006）によると、25歳～35歳の有職者に「仕事をする上で重視すること」を20項目の中から3つまで選んでもらった結果のベスト5は、(1)「自分のやりたい仕事であること」(43.7%)、(2)「給料が高いこと」(37.8%)、(3)「職場の雰囲気がよいこと」(37.4%)、(4)「自分の個性や能力が活かせること」(35.4%)、(5)「長期間安定して働けること」(21.3%)である。つまり、このアンケートでは、仕事の内容、収入、職場の様子、能力の発揮、就業の安定性があげられていた<sup>2)</sup>。

他方、平成29年度（2017）に内閣府が行った、就労等に関する若者の意識を調査した「子供・若者の意識に関する調査」（内閣府、2018）は、全国の16歳～29歳までの男女（有効回答数10,000）を対象に行ったインターネット調査である<sup>3)</sup>。ここでは次のような結果であった。仕事選択に際して重要視する観点は、「安定していて長く続けられること」及び「収入が多いこと」が88.7%で最も多かった。次いで多かった項目は、「自分のやりたいことができること」の88.5%、「福利厚生が充実していること」の85.2%、「自由な時間が多いこと」の82.2%であった。一方、「実力主義で偉くなれること」51.6%、「特別に指示されずに、自分の責任で決められること」55.8%と比較的少なかった。平成23年度と同調査時においても、「安定していて長く続けられる」、「収入が多い」、「自分の好きなことができる」といった類似の項目も多かった。これらの結果から、仕事の内容、収入、職場の様子、能力の発揮、就業の安定性、福利厚生、休日などが若者が重視する項目であると考えられる。

## II. 目的

本研究では、これらの項目を参考にして質問紙を作成し、学生に実施した。そして、介護福祉施設に介護職として就職する上で重視している要件を探り、各種情報をどのように提供していくかを検討し、それを提言することによって、介護福祉施設と連携した福祉合説を開催することを目的とした。

## III. 合同説明会について

福祉合説の会場は、A大学文化センター3階C31教室を使用した。A大学1・2年生の共通ゼミの約2時間を確保した。出展29福祉施設からは、1年生に対しては、介護施設や医療機関の概要を知るために、各施設の内容、施設のイベント・ボランティア・アルバイトなどの業界研究的な説明、そして2年生に対しては、施設概要の説明とともに、求人票を提示しての具体的な採用予定人数、選考スケジュール、配属先、雇用条件などの採

用情報を説明してもらった。

多くの学生は3~4施設の説明を受けたが、一部の学生は6施設もの説明を受けることができた。学生の施設訪問数に差が生じていた。学生が説明を受ける施設を選ぶための時間を確保し、事前情報を学生にどのように提供するかを検討する必要がある。

## IV. 方法

### 1. 調査対象者および手続き

本調査は、平成29・30年度の福祉合説に参加したA大学の健康福祉学科生を対象として行った。2年間の延べ1年生51名、2年生45名計96名を対象として無記名方式の質問紙調査を行った。

調査時期は、平成29年度は平成30年2月8日の福祉合説に参加した学生によるアンケートで、回収率は100%である。平成30年度は平成30年5月17日、同回収率も100%である。

回答の仕方は5件法（はい：5点、少しはい：4点、どちらでもない：3点、少しいいえ：2点、いいえ：1点）である。調査は、質問紙をA大学の健康福祉学科共通ゼミにて配布して個々に回答をしてもらい、回収した。

### 2. 質問紙の内容

ベネッセ教育研究所（2006）や内閣府（2018）の調査では、仕事をする上で重視することは、「仕事の内容」、「収入」、「職場の様子」、「能力の発揮」、「就業の安定性」、「福利厚生」、「休日」などが挙げられていた。また、前年度の福祉合説での学生の聞き取り調査では、充実した研修制度を要望する学生や、就業部署について関心があるという学生も散見したので、「職場の教育体制」「運営方針」「就業場所」の項目も加えた。そこで、これらを参考にして、「介護職を目指す上で重視する項目」としてTable 1に示すような質問項目として設定した。

## V. 結果

### 1. 「介護職を目指す上で重視する項目」の結果

調査対象の学生の学年を1年生と2年生の2群に分け、*t*検定により、それぞれの質問項目の平均値の比較を行った (Table 1)。すべての項目の平均値において有意差はなかった。

Table 1 「介護職を目指す上で重視する項目」の平均値 (SD)

	1年 n=51	2年 n=45	全体 n=96
就業意思	4.10 (0.81)	4.20 (0.69)	4.15 (0.76)
賃金手当	4.43 (0.61)	4.20 (0.69)	4.32 (0.66)
休日	4.45 (0.67)	4.42 (0.69)	4.44 (0.68)
就業場所	4.24 (0.59)	4.24 (0.71)	4.24 (0.64)
業務内容	4.33 (0.65)	4.18 (0.75)	4.26 (0.70)
福利厚生	4.08 (0.87)	4.11 (0.83)	4.09 (0.85)
職場環境	4.57 (0.61)	4.53 (0.63)	4.55 (0.61)
教育体制	4.41 (0.78)	4.02 (0.76)	4.31 (0.77)
運営方針	4.12 (0.82)	3.93 (0.78)	4.03 (0.80)

( ) は標準偏差

各項目の平均値については、2年生の「運営方針」が4.0を下回ったものの、他のすべての項目は4.0を上回った。全体では、「職場環境」は最も高い平均値4.55を示し、「休日」「賃金手当」もそれぞれ4.44、4.32と高い平均値であった。

### 2. 構造方程式モデリングによる「就業条件モデル」の構築

#### ① 初期モデルの構築

本研究の目的は、学生が介護職に就く上で重視している要件を検討することである。そこでまず、初期モデルを作成する。そのために、就職先として介護職を検討する学生の意識において、重視する要件から就職決定に至るまでの仮説を立てた。

就職決定において最も重視する要件は、自分のやりたい仕事かどうかの「業務内容」が直結すると考えた。これは「就業場所」にも影響すると考えられる。また、労働の対価である「賃金手当」は、待遇として「休日」と「福利厚生」との関係が深いと予想する。他方、「職場環境」は同僚や雇用者との関係である「教育体制」「運営方針」とのつながりが深いと考える。

つまり、「就業意思 (介護の仕事に就こうと思った)」に対して大きな影響を及ぼす項目

は、「業務内容」「賃金手当」「職場環境」であり、この3項目のそれぞれに関連する項目が影響を与え合うと考える。

以上を本モデルの仮説として、1年生 51名(53.1%)と2年生 45名(46.9%)を合わせた96名のデータを用いて、IBM SPSS Amos 25により初期モデルの構築を試みた。

初期モデルでは、仮説にしたがって、「就業意思(介護の仕事に就こうと思った)」に対しては、「賃金手当」「業務内容」「職場環境」からのパスを引いた。

「賃金手当」には、「休日」そして「福利厚生」の順に重視すると考えられるので、「賃金手当」から「休日」へのパス、そこから「福利厚生」へのパスを引いた。また、「業務内容」から「就業場所」へのパスを引き、「職場環境」から「教育体制」へのパスを、これから「運営方針」へのパスを引いた。

その結果、適合度の指標であるRMSEAは0.125、GFIは0.957となり、適合度はあまりよくなかった。そこで、推定値の有意水準に満たないパスを削除し、修正指標を参考にして、妥当性があると考えられるパスを加えたところ、構築した因果モデルの適合度は、RMSEAは0.000、GFIは0.956となった。適合度指標のRMSEAを0.05以下、GFIを0.9以上、CFIを0.95以上とする基準から、モデルの当てはまりは極めてよいといえる(Figure 1)。

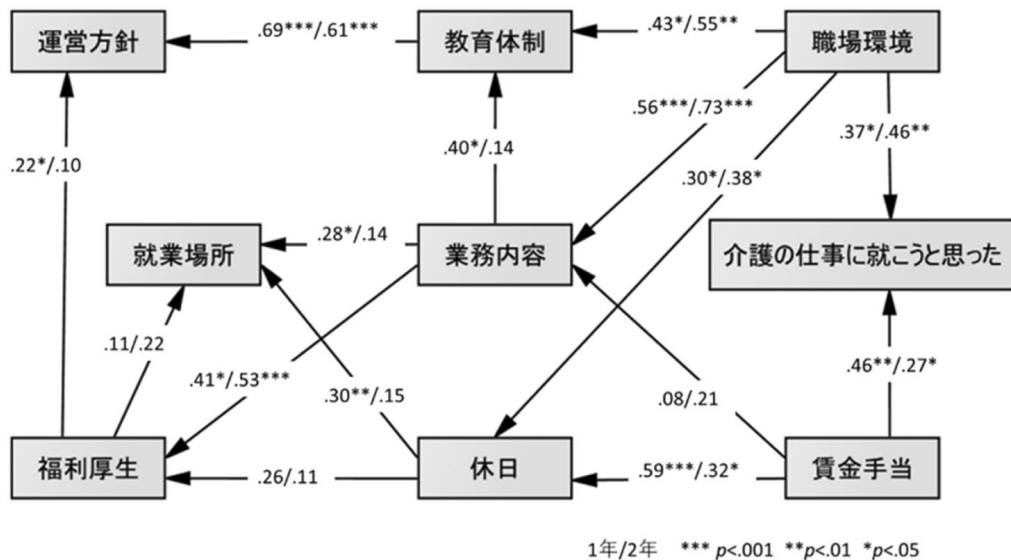


Figure 1 就業条件モデル

## ② 1年生と2年生のパス係数の比較

1年生 51名 (53.1%) と2年生 45名 (46.9%) の2群のパス係数を比較することにした。そのために、多母集団パス解析を行った (Figure 1)。

適合度においては、RMSEA は 0.079 (RMSEA は、集団数により修正済み)、GFI は 0.873 となり、モデルの当てはまりは、ほぼ良好といえる。

「就業条件モデル」の多母集団パス解析によるパス係数において、まず、パスが出る項目から直接受ける項目について有意な項目を示す (Table 2)。

Table 2 学年別の就業条件モデルの推定値

			1年生	2年生
			推定値 (標準誤差)	推定値 (標準誤差)
業務内容	←	職場環境	0.56 (0.13)***	0.73 (0.14)***
休日	←	職場環境	0.30 (0.12)*	0.38 (0.15)*
休日	←	賃金	0.59 (0.12)***	0.32 (0.13)*
業務内容	←	賃金	0.08 (0.13)	0.21 (0.12)
教育体制	←	職場環境	0.43 (0.17)*	0.55 (0.19)**
福利厚生	←	業務内容	0.41 (0.18)*	0.53 (0.15)***
教育体制	←	業務内容	0.40 (0.16)*	0.14 (0.16)
福利厚生	←	休日	0.26 (0.17)	0.11 (0.16)
就業場所	←	福利厚生	0.11 (0.08)	0.22 (0.14)
就業意思	←	賃金	0.47 (0.17)**	0.27 (0.13)*
運営方針	←	教育体制	0.69 (0.11)***	0.61(0.12)***
就業場所	←	業務内容	0.28 (0.11)*	0.14 (0.15)
就業意思	←	職場環境	0.37 (0.17)*	0.46 (0.14)**
運営方針	←	福利厚生	0.22 (0.09)*	0.10 (0.11)
就業場所	←	休日	0.30 (0.11)**	0.15 (0.15)

\*\*\* $p < .001$  \*\* $p < .01$  \* $p < .05$

Table 2 に示すように、項目間の有効なパスは次のとおりである。

1年生2年生ともに「介護の仕事に就こうと思った」に対しては、「職場環境」と「賃金手当」からのパスが出ていた。

さらに、「職場環境」からは、「教育体制」と「業務内容」、「休日」にもパスが出ていた。そして、「教育体制」からは「運営方針」へのパスが出ていた。「業務内容」からは「就業場所」へのパスが出ていたが、1年生のみ有意であった。また、「業務内容」から「教育体制」へのパスも、1年生のみ有意であった。「業務内容」から「福利厚生」へのパスは両学年ともに有意であった。

他方「賃金手当」からは、「休日」にパスが出ていた。そして、「休日」からは「就業場所」のパスが1年生のみ有意であった。そして「福利厚生」から「運営方針」へのパスも、1年生のみ有意であった。

## VI. 考察

### 1. 介護職に対する就業意思に影響を与える条件

「介護の仕事に就こうと思った」という就業意思に大きな影響を与えるのは、「職場環境」と「賃金手当」であった。給料面については、ベネッセや内閣府の調査でも重視する要件として学生の意識にあると考えられる。職場の環境についても先の調査で上位を占めていることから、上司や同僚との人間関係や、「安定していて長く続けられること」が重要であると学生は考えているといえる。

しかし、「業務内容」については仮説とは異なり、就業意思に影響を与えていなかった。「自分の本当にやりたい仕事」かどうかを考えると、介護職は他の業種と比べ、仕事の内容が単一であったり、選択肢が少なかったりするイメージを学生が抱いていることが推察される。

### 2. 職場環境について

「職場環境」からは「教育体制」と「業務内容」、「休日」にもパスが出ていた。このことから、職場環境を重視する学生は、介護福祉施設での研修制度の充実を重視するものと考えられる。それは介護福祉施設の運営方針についても、考えを及ぼすものとなる。

また、「職場環境」を重視する学生は、「業務内容」も重視している。特に2年生のパス係数は0.73と業務内容に多大な影響を及ぼしている。このことから上司や同僚との人間関係や介護施設の環境整備等が、業務内容に関連するといえる。

さらに、「職場環境」を重視する学生は、有給休暇や休日の確保も重視していると考えられる。学生がイメージする職場環境の中身は、自分自身の能力向上を期待する研修制度や労働の内容や休日などの勤務条件であると考えられる。

### 3. 学年による就業条件のちがい

項目間のパス係数が、1年生のみ有意であったものは、まず、「業務内容」から「教育体制」と「就業場所」へのパスである。2年生になると、業務内容は重視しても、教育体制や就業場所はそれほど重視しなくなるといえる。1年生のときに福祉合説で獲得した知識や、実習で体験した違いによるものと考えられる。

また、「休日」から「就業場所」へのパスも、1年生のみ有意であった。1年生のパス係数は0.30となっていて、就業場所を重視する1年生は、休日についても就職先を選定す



る大きな要因となっている。1年生には、介護職は休暇が取りにくく、残業が多いという印象があるためか、就業場所と自宅との通勤距離や通勤時間も労働に関与する時間意識から、休日や就業場所を選択肢として重要視している。2年生は就職先を選定する上で、実習を通して介護職の具体的な勤務体制を理解しているためか、就業場所と休日との関連性は大きな要因ではなかったと考えられる。

そして「福利厚生」から「運営方針」へのパスも1年生のみ有意であった。1年生は働くことを通してというものではなく、給与以外の報酬、サービス、労働環境整備、そして経済的支援という側面のある福利厚生を重視する傾向が把握できた。

## VI. おわりに

福祉合説において、さまざまな種別の介護福祉施設が出展し、学生はそれぞれの施設の説明を聞くことができた。ただし、人間関係、職場環境、利用者支援についての情報提供がなされているかという点については、福祉合説ではわかりにくい。一部の介護福祉施設では、福祉合説に卒業生や介護職員が同行していた。これには具体的な現場の声を届けようという意図があったと見受けられる。学生達も特に卒業生からは気兼ねなく話を聞けたようである。

また、福祉合説で配布されたパンフレットやチラシ類について、学生は全くこのアンケートにおいて触れていない。主観的な意味合いがあるせいも、参考にしていないようである。学生自らが、施設見学や実習、インターンシップにおいて、実際に職場を見極める必要があると推察する。田崎（2013）は、インターンシップでの他者とのかかわりと職業選択についての分析において、職場の観察、社会人や学生との仕事、社会人から自分への支援行動などの他者との関わりが多く生まれることによって、学生自身の自己の強みや価値観に関する気付きがあり、職業選択の変化につながったとしている<sup>4)</sup>。

短期大学での2年間の学び、そして国家資格である介護福祉士に合格しても、介護知識や介護技術としては、未だ不十分な状態である。介護現場に着任後、即戦力として期待されるのではなく、介護現場での継続的な育成が必要である。卒業後、介護職に就いてからこそ理解できることがある。そして職場での研修を重ね、更に研鑽を積み、学び、介護知識や介護技術を向上していく必然性が出てくる。

A大学の介護福祉士養成課程は2年制であり、4年制の大学とは異なり、1年生から介護福祉施設での介護実習がある。このことから講義と実習での学びを結び付けることができる。また専門学校と異なり、一般教養科目の必須履修があることは、介護福祉士養成における大きな強みである。それは社会福祉士資格取得や進路変更のために、他大学へ3年次編入学することができることも短期大学の特徴となっている。

本研究を通して、学生のキャリア形成、就労意欲の育成が強く求められるなか、より教



育効果を上げる指導や情報提供などの工夫が必要である。そして福祉合説での学生の就労意欲向上への働きかけや、教育効果の検証も継続する課題である。

介護福祉施設への就職先を検討するにあたり、教育体制の充実を図るためには、介護福祉士養成校において、介護福祉施設との情報交換、相互の交流、そして連携を行うことは不可欠である。そして介護技能講習や研修などの地域社会で必要とされる介護人材育成を推進していくことが、今後の課題として挙げられる。

注

- 1) 大仲聡子・三好禎之（2019）「学生の就労意識と学内合同福祉施設説明会についての一考察—名古屋経営短期大学における取り組み事例報告—」名古屋経営短期大学紀要 60 pp157-169
- 2) ベネッセ教育研究所（2006）「若者の仕事生活実態調査報告書—25～35歳の男女を対象に—」  
[https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/wakamono/2006/wakamono1\\_2\\_01.html/](https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/wakamono/2006/wakamono1_2_01.html/)（2019.9.7 最終閲覧）
- 3) 内閣府（2018）平成30年版子供・若者白書（概要）特集「子供・若者の意識に関する調査」  
[https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h30gaiyou/pdf/b1\\_00.pdf/](https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h30gaiyou/pdf/b1_00.pdf/)（2019.9.7 最終閲覧）
- 4) 田崎悦子（2013）「職業選択に与えるインターンシップでの他者とのかかわりの影響」インターンシップ研究年報 16、pp.11-20