

〈研究ノート〉

福祉現場で働く卒業生へのこれからの支援のあり方を考える

— 卒業生支援のためのフォロアップ教育研究会の報告を踏まえて —

報告者 磯部 幸子 南館こずえ
 共同研究者 浦尾 和江 遠藤 美貴 香川スミ子
 黒澤 貞夫 嶋田美津江 城 正子
 馬場 清 松寄 久実 山本みよ子
 横尾恵美子

要約

この研究ノートは、浦和大学ならびに浦和大学短期大学部（前身である浦和短期大学を含む）卒業生に対する卒後教育のあり方について考えたものである。研究方法は研究目的を共有する教員が集まり「卒業生フォロアップ教育研究会」を立ち上げ、約2年間にわたり卒業生に対するアンケート調査の実施、調査結果に基づくモデル事業（ホームカミングデイや研修会など）を実施した報告と卒後教育のあり方ならびにそれらを実施するための学校の組織のあり方をまとめたものである。

キーワード 卒後教育、卒業生の現状、卒業生支援事業、大学の役割、再就職支援

目次

はじめに

1. 「卒業生フォロアップ教育研究会」の概要
2. 「卒業生支援アンケート調査」について
3. 卒業生支援に関するアンケート調査の結果について
4. 調査結果の分析
5. 卒業生支援の研修プログラム内容の開発について
6. 卒業生に対するその他の支援のあり方について
7. まとめにあたって～卒業生フォロアップ教育研究会の活動を通して考えること

はじめに

大学教育は在学生の教育はもちろんのこと、卒業後のフォロアップ教育の必要性が言われて久しい。本学も九里総合福祉文化研究所において年に一回福祉文化フェスティバルと合わせて卒業生との懇談会および福祉現場状況の現場報告の機会を設定してきたが、十分な定着をみないまま今日に至っている。

本学は2007年3月に四年制大学の一期生を送り出した。短期大学時代から約1,800名余の卒業生を世に送り出したことになる。昨今の社会福祉制度のめまぐるしい変化は、現場で働く人々にさまざまな形で影響を及ぼしており、本校の卒業生もその渦中で悩み苦しんでいる。そのことは卒業生が本校をたびたび訪れ、教員に再就職や現場の人間関係、さまざまな就業条件の悩みを打ち明ける機会が増加しているという教員達の感触から実感していることである。

そうした現状の中で、日ごろから卒業生のフォローアップ教育や事業を考えたいと思っている教員有志が集まり「卒業生フォローアップ教育研究会」（以下、フォローアップ研究会と称する）を設置することになった。この研究報告はこのフォローアップ研究会の約2年間の研究成果とその内容を報告するものである。

このフォローアップ研究会は、2007年度に九里総合福祉文化研究所の研究助成金（2年間の研究活動費用として）とあわせて2008年度の浦和大学特定研究助成を受けて実施することができた。改めて大学当局ならびに九里総合福祉文化研究所関係者に感謝の意を表したい。

1. 「卒業生フォローアップ教育研究会」の概要

1.1 目的

1990年前後から始まるわが国の社会福祉制度の大きな変革に伴い、社会福祉現場で働いている職員は、個人の資質向上や専門性を鋭く問われながら業務に向かっている。特に2000年4月の介護保険導入以降その傾向は顕著になっている。教員の多くは卒業生からさまざまな悩みや相談を受け、個々には対応するものの、学校としての組織的取り組みが十分になされていない現状である。そこで今後どのように卒後教育に取り組むかを考えることを目的とし本研究会を設置した。

1.2 フォロアアップ研究会構成メンバー

スタート時のフォローアップ研究会メンバーは総合福祉学部から磯部幸子、浦尾和江、黒澤貞夫、香川スミ子、馬場清、遠藤美貴（非常勤講師ならびに九里総合福祉文化研究所事務局担当）、短期大学部から城正子、嶋田美津江、南館こずえ、松崎久実、山本みよ子、横尾恵美子である。（ただし、浦尾ならびに横尾については2008年3月に本学を退職した。）その中から会長として黒澤貞夫を選出し、研究会事務を担当する事務局メンバーとして馬場、磯部そして遠藤を選出した。

1.3 フォロアアップ研究会が行った2年間の研究活動と経過概要

（1）卒業生のアンケート調査の実施

- ① 調査時期 2007年12月25日から2008年2月末日
- ② 送付数 1,848名 回答数 211名 回収率 11%
- ③ 具体的な調査内容ならびに結果については別項で述べる。

(2) 調査概要の活用

① 調査概要（中間）の作成

基礎的集計を基にA4判4ページに調査概要を中間的にまとめ、10月の大学祭に合わせて行ったホームカミングデイの時に配布し、併せて、総合福祉学部会議ならびに短大部学科会議に資料をもとに報告した。子ども学部教員に関してはメールボックスに配布した。

② ダイジェスト版の作成 500部

基礎的集計後、調査データのクロス集計やデータの精査を行い、A4判8ページにまとめ調査報告のダイジェスト版を作成した。

2009年3月16日に行った研修会当日参加者に報告し、その後、学内の教職員に配布した。

③ 報告書の作成 100部

フォローアップ研究会の活動内容と調査結果とその分析、今後の卒後教育の方向性についてまとめた報告書を作成し学校関係者に配布した。

(3) 卒業生ホームカミングデイの実施

① 期 日 2008年10月18日（土）午前10時から午後4時

なお、翌日は介護福祉科の学生を中心に実施された。

② 当日参加者数と内容

学部学科	英語科	経営科	介護科	短大・福祉専攻	総合福祉学部	合計
人 数	1	1	8	1	7	18名

ホームカミングデイに関しては6月のフォローアップ研究会で意見を徴し、他の大学の様子を参考にしつつ試みに実施した。本学でも学園祭の時期に卒業生は来校している事実もあり、丁度卒業生のアンケート集計も単純集計が出来上がった時期であったため、主要な項目をレイアウトして参加者に配布した。ホームカミングデイの実施に当たっては、学生委員会および学生課の協力を得て教室を確保し、学園祭当日には、受付で卒業生への案内など学園祭実行委員の学生にも当日の協力をいただいた。詳細は別項に記載する。

(4) 卒業生支援モデル研修会の実施

① 期 日 2009年3月16日（月）

② 内 容 基調報告「改正介護保険制度のみどころと実践現場の課題」黒澤貞夫

研修講座「高齢者に多い病気と対応法～ビタミンD代謝と転倒・骨折」戸村成男

調査報告「卒業生アンケート調査」結果について 磯部幸子

終了後 懇親会

③ 参加者 54名

学部・学科	介護福祉科	短大・福祉専攻	総合福祉学部	その他（*）	合計
人 数	21	24	5	4	54名

（介護福祉科に関しては、短期大学時代の介護福祉専攻と現在の短期大学部介護福祉科を同じ項目でカウントしている。）

*卒業生が所属する施設の職員

卒業生はみな熱心に講義に耳を傾け、懇親会では、学校卒業後のさまざまな歩みや現在の仕事のことについて久しぶりに会った教員や仲間と語り合っていた。その様子は学生時代からは想像できない成長した姿であり、非常に感慨深いものであった。詳細は別項に記載する。

(5) 卒後教育プログラムの開発

本来、このことがフォローアップ研究会のメインとなるべきであったが、調査の実施ならびに分析と報告、さらにモデル研修会の実施の具体的内容に時間を集中してしまい、これからのプログラム開発までに到達することができなかった。従って、その点に関しては報告者の思うところを、調査結果などを踏まえながら今後の方向性の箇所では若干の提起を試みたい。

(6) フォロアアップ研究会会議経過

① 本研究会開催

第1回	2007年 5月28日 (月)	第2回	2007年 7月23日 (月)
第3回	2007年10月19日 (金)	第4回	2008年 6月16日 (月)
第5回	2009年 3月 5日 (木)		

② 教育プログラム作業会議の開催

第1回	2007年 6月 4日 (月)	第2回	2007年 7月 5日 (木)
第3回	2009年 2月10日 (火)	第4回	2009年 3月 3日 (火)

③ 調査作業会議の開催

第1回	2007年 6月18日 (月)	第2回	2007年 7月 9日 (月)
第3回	2007年10月19日 (金)	第4回	2007年12月10日 (月)
第5回	2008年 6月23日 (月)	第6回	2008年 9月16日 (火)
第7回	2008年10月15日 (水)	第8回	2009年 2月26日 (木)

1.4 助成費用とそれぞれの用途

① 九里総合福祉文化研究所研究助成について

2007年7月2日に行われた2007年度九里総合福祉文化研究所総会において、2007年度ならびに2008年度の2年間のフォローアップ研究会の研究に対して150万円の助成金が承認された。この費用に関しては、主に卒業生の現況調査および報告書、ならびに九里総合福祉文化研究所のホームページを活用して卒業生へのメッセージを提供するための費用に活用した。

② 浦和大学特定研究助成について

2008年度の本学特定研究助成に100万円の助成を申請した。しかし、他の教員からの研究申請もあり、結果としてフォローアップ研究会には50万円の助成が決定した。この助成金は主に、ホームカミングデイとモデル研修会の実施に際しての卒業生への通信費用、そして調査結果報告のダイジェスト版作製費に活用させていただいた。

2. 「卒業生支援アンケート調査」について

2.1 調査の目的

社会福祉制度の大きな変革に伴い、福祉現場では多くの深刻な問題が浮上している。教員は多くの卒業生からさまざまな悩みや相談を受け、個々には対応するものの大変深刻な内容が目立ってきていると実感している。そこで、卒業生の現況と卒後教育への希望を問うことを目的としてこの調査を実施した。

2.2 名 称 「浦和大学・短期大学部卒業生アンケート調査」

2.3 調査時期 2007年12月25日から2008年2月末日

2.4 調査対象 浦和大学総合福祉学部1期（2007年3月卒）、短期大学部介護福祉科1期～2期（2006年3月～2007年3月卒）、短期大学社会福祉専攻1期～6期（1999年3月～2004年3月）、短期大学介護福祉専攻1期～7期（1999年3月～2005年3月）を対象とした。

2.5 調査表の送付ならびに回収状況

送付数	1,848名
無効数	33名（宛先不明による返送分）
回答数	211名
有効回答者数	1,815名
回収率	11%

2.6 調査内容

（1）主な調査項目

大きく分けて2つの内容で項目を設定した。一つは卒業生の現在の就労状況、二つには学校に期待する卒後教育ならびに卒業生支援の内容である。

<就労状況についての主な項目>

「働いている分野・職種」「勤続年数・転職回数」「給与形態・額」「残業手当・労働時間」「職場の満足度・悩みの有無と内容について」ほか

<卒後教育および卒業生支援についての主な項目>

「卒業後希望するフォローアップ研修ならびに事業について」「具体的な研修希望の内容について」ほか

これらのほか、自由記載項目を設けたところ、回答者の約4割が現場の状況についてたくさんのお話（不満や不安以外にも仕事に対する情熱ややりがいなど）を紙面いっぱい書き込んで送ってくれた。その内容は現場で一生懸命働いている姿がひしひしと伝わることがあった。

3. 卒業生支援に関するアンケート調査の結果について

調査の結果の概要は次の通りである。紙幅の関係で調査についてのすべてをここに掲載で

きないため、詳しくは「フォローアップ研究会本報告書」を参照頂きたい。なお、返送された調査表は、すべてデータとして活用したが、データの処理にあたって、無回答は回答がない場合と複数回答を求めているにも関わらず2つ以上の回答が記入されていた場合とした。

3.1 回答者の卒業した学部・学科

以下は、回答した211人の卒業した学部や学科を示している。

表1 卒業学部・学科別回答状況

卒業学部	人 数	パーセント
浦和大学総合福祉学部卒	17人	8.1%
浦和大学短期大学部介護福祉科卒	33人	15.6%
浦和短期大学福祉科社会福祉専攻卒	92人	43.6%
浦和短期大学福祉科介護福祉専攻卒	66人	31.3%
卒業学部回答なし	3人	1.4%
合 計	211人	100.0%

回答者のうち女性が168人（79.6%）で、男性は42人（19.1%）であった。（性別については、1人が無回答）調査実施当初、3割くらいの回収を期待していたが、結果は残念ながら11%と低い回収率であった。ただし、短大時代の福祉科、介護福祉専攻と社会福祉専攻の卒業生が多く回答をよせてくれたことは思いがけないことであった。

3.2 就業業種について

次の図1は、就業している業種を示したものである。回答を卒業学部、学科で区別した。社会福祉法人が最も多く、86人（40.8%）であった。卒業学部、学科ごとの内訳は、86人中23人が短期大学部介護福祉科卒、33人が福祉科社会福祉専攻、26人が福祉科介護福祉卒業であった。総合福祉卒業は、4人であった。医療法人と回答した者のうち、16人が社会福祉専攻、10人が介護福祉専攻、1人ずつが総合福祉と介護福祉科卒という結果であった。

3.3 就業分野について

図2は、就業分野を卒業した学部、学科ごとに区分して示したものである。これによろといずれの学部・学科とも高齢関係の就業が最も多く、120人（56.9%）を占めることがわかった。次に多いのは、一般企業で23人（10.9%）、病院関連企業16人（7.6%）であった。就業していないと回答した者は、15人（7.1%）であった。

3.4 就業職種について

211人中174人が回答した。最も多いのは、介護職という回答で、104人（59.8%）であった。次が、生活相談員30人（17.2%）という結果であった。

図1 学部・学科ごとの就業分野

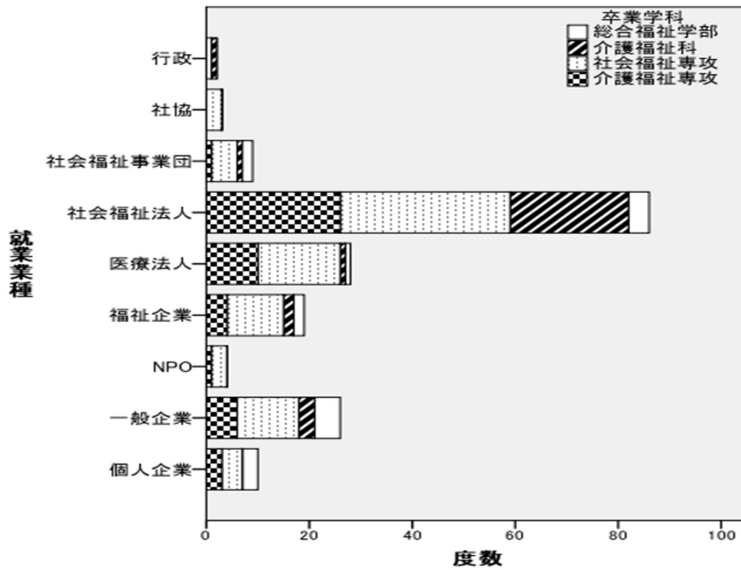
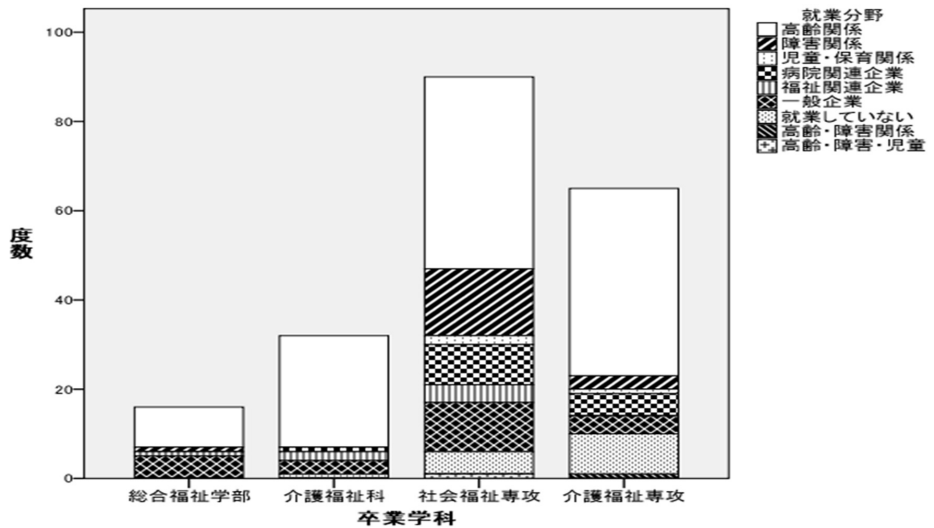


図2 学部・学科ごとの就業分野



3.5 雇用形態について

常勤雇用者は、163人（77.3%）であった。今日のマスコミ等の喧伝を考えるとこの数字はかなり多いと感じられる。なお、契約は、9人（4.3%）で、パートは、14人（6.6%）であった。

第4表は、雇用形態を示したものである。男女でそれぞれの就業形態を区分した。常勤者の163人のうち127人が女性であった。また、パートで働く者のうち、10人が女性で4人が男性であることがわかった。

表2 男女別雇用形態

	身 分					合計
	常勤	契約	パート	派遣	アルバイト	
性別 男	36	1	4	1	0	42
女	127	8	10	1	5	151
合 計	163	9	14	2	5	193

3.6 給与の形態について

173人(82.0%)が、月単位で給料が支払われていることがわかった。表2で常勤雇用されていると回答した163人は、すべて月額で給与が支払われていると回答した。日給で支払われている2人は、企業で働いていると回答している。時給については、契約社員1人、アルバイト5人、その他11人がパートとして働いている。就労分野は、高齢関係、病院であると回答しており、それぞれ6人ずつであった。

表3 給与形態

	度 数	パーセント
月額	173	82.0%
日給	2	0.9%
時給	17	8.1%
無回答	19	9.0%
合 計	211	100.0%

3.7 就労年数と手取り額について

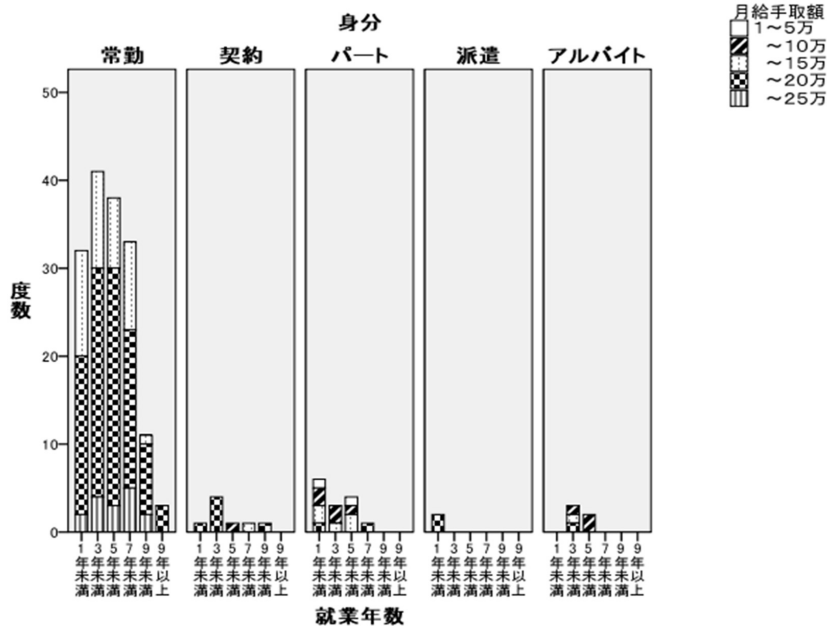
表4は、就労年数と月額手取り額のクロス表である。就労年数が1年未満であっても、つまり就労年数にかかわらず、手取り額は20万円以下に集中していることがわかった。

図3は、さらに就業形態ごとに区分したものである。常勤職員で、9年以上勤務している者は3人いるが、この人たちも給与の手取り額は15万円以上20万円未満であった。

表4 就労年数と手取り額

年数	金額	月給手取り額					合計
		1～5万	～10万	～15万	～20万	～25万	
就業年数	1年未満	1	2	14	22	2	41
	1年以上3年未満	0	3	13	31	4	51
	3年以上5年未満	1	4	10	27	3	45
	5年以上7年未満	0	0	11	19	5	35
	7年以上9年未満	0	0	1	9	2	12
	9年以上	0	0	0	3	0	3
合 計		2	9	49	111	16	187

図3 就業形態と勤続年数ならびに月給手取り額



3.8 残業時間について

残業時間について質問した回答が、表5である。30分以上1時間未満が22.7%で、2時間未満が19.9%であった。

この回答からは、サービス残業が多いのではないかという予想は覆された。しかし、仕事に対する満足度について質問した自由回答では、残業時間が長い等の悩みがあげられていたため、この質問で回答者はサービス残業を含めないものと考えた可能性があるのではないかと危惧が残った。ただし、実労働時間についての質問では、172人（88.2%）が10時間未満と回答したことから、実質的な残業時間はこの質問の回答と符合すると考えられる。

残業に対する支給については、全額支給されると回答した者は、71人で33.6%であった。残業手当がないと、51人（24.2%）が回答している。

表5 残業時間

残業時間	人数	パーセント
30分程度	17	8.1%
30分以上1時間	48	22.7%
1時間以上2時間	42	19.9%
2時間以上3時間	12	5.7%
3時間以上4時間	6	2.8%
5時間	1	0.5%
無回答	85	40.3%
合計	211	100.0%

表6 残業に対する支給

残業手当の状況	人数	パーセント
全額支給	71	33.6%
一部支給	51	24.2%
残業手当なし	51	24.2%
無回答	38	18.0%
合計	211	100.0%

3.9 転職経験の有無と回数について

113人が、転職経験なしと回答した。このうち、勤務形態に関する質問で、常勤と回答した者は103人であった。つまり、211人の回答者のうち53.6%が、転職経験がないという結果であった。

転職経験があると答えた90人の転職回数は、1回が61人で67.8%。2回が17人で18.9%。1回と2回の転職経験者は、90人のうちの86.7%となっている。

経営主体別で転職の有無をみると、傾向として一般企業、個人企業は転職経験者が多いことがわかった。

3.10 仕事上の悩み

「仕事上の悩みはある」と回答した者は、161人（76.3%）であり、反対に「悩みはない」と回答したものは、34人（16.1%）であった。

悩みの内訳は、「人間関係の悩みがある」と回答した者は51人、「利用者支援についての悩みがある」と回答した者は64人、「資格取得の悩み」は28人、「組織方針についての悩み」は63人、「職員待遇についての悩み」は、114人であった。「職員待遇についての悩みがある」と回答した人は悩みの中で最も多く、「仕事の悩みがある」と回答した人の70.8%を占めている。

調査の質問では、それぞれの悩みの内訳をさらに聞いている。悩みの上位2位であった「職員待遇に対する悩み」と「組織方針についての悩み」の内訳を示している。合計数が、回答者を上回っているのは、複数回答を含んでいるためである。

3.11 フォロアップ体制への期待について

卒業生に対して大学が行うフォロアップ体制に対する期待を尋ねた。期待しているという回答は、144人（68.2%）で、期待していないという回答の56人（26.5%）を上回った。次に、期待する事業内容については、スキルアップ研修を望む声が多く87人（26.6%）で、80人（24.5%）の資格取得講座の開設を望む声を上回った。

取得したい資格について聞いたところ、最も多かった回答は介護支援専門員で54人（41.2%）であった。次は、社会福祉士という回答で、46人（35.1%）であった。

スキルアップ研修として希望する内容は、医学知識に関する研修を希望する者が57人（18.6%）で最も多く、続いて法制度に関する研修は56人（18.2%）であった。

この他、仕事上の課題を話し合う場について聞いたところ、他施設との情報交換を希望する者は56人と最も多かった。事例検討会は、34人、実践報告会は33人という結果であった。さらに、大学のフォロアップ体制に期待しない理由についても聞いたところ、忙しいという回答は35人で最も多かった。この他、学校に期待していないという回答は14人、必要がないという回答は6人であった。

表7 転職の有無

転職の有無	度数	パーセント
転職ある	90	42.7%
転職なし	113	53.6%
小計	203	96.2%
無回答	8	3.8%
合計	211	100.0%

表8 仕事上の悩みの有無

仕事上の悩みの有無	度数	パーセント
悩んでいることはない	34	16.1%
悩んでいることはある	161	76.3%
小計	195	92.4%
無回答	16	7.6%
合計	211	100.0%

表9 組織方針に関する悩みの内容

組織方針上の悩み	回答数	パーセント
組織方針 利用者処遇より経営	28	21.1%
外部からの情報欠如	14	10.5%
働いている人を大切にしない	35	26.3%
職員会議やケースカンファレンスがない	13	9.8%
特定の人で方針が決まる	43	32.3%
合計	133	100.0%

表10 職員待遇に関する悩みの内容

職員待遇上の悩み	回答数	パーセント
職員待遇 給与が低い	86	31.0%
休暇がとれない	47	17.0%
夜勤が多い	12	4.3%
特定の人が優遇される	19	6.9%
欠員補充がない	55	19.9%
サービス残業	58	20.9%
合計	277	100.0%

表11 フォロアップ体制に関する期待

	度数	パーセント
期待している	144	68.2%
期待していない	56	26.5%
小計	200	94.8%
無回答	11	5.2%
合計	211	100.0%

表12 期待する具体的内容について（複数回答を含む）

期待する具体的内容	回答人数	パーセント
資格取得	80	24.5%
スキルアップ	87	26.6%
職業上の課題を話し合う場	67	20.5%
親睦会	51	15.6%
インターネットを活用した情報交換	42	12.8%
合計	327	100.0%

表13 取得したい資格（複数回答）

	回答人数	パーセント
介護支援専門員	54	41.2%
社会福祉士	46	35.1%
介護福祉士	15	11.5%
ヘルパー	4	3.1%
保育士	12	9.2%
合計	131	100.0%

表14 スキルアップ研修として期待する内容（複数回答）

	回答人数	パーセント
ケアプラン研修	48	15.6%
レク研修	41	13.4%
認知症研修	49	16.0%
障がい研修	22	7.2%
医学知識研修	57	18.6%
法制度に関する研修	56	18.2%
管理職向け研修	34	11.1%
合計	307	100.0%

4. 調査結果の分析

以上のような調査結果報告を踏まえて、本学卒業生の特徴的な事柄と今後のフォローアップ事業として期待されている内容について、検討を加えることにしたい。

4.1 調査回答者のアンケートに対する反応

調査回答者の年齢は、33歳以下であった。24歳もしくは25歳と回答した者が最も多く、53人（25.1%）で約4分の1を占める。次に多いのは、28歳および29歳で、51人（24.2%）、26歳及び27歳は48人（22.7%）であった。調査の回答者の約9割が、本大学で2年間（大学の前身である浦和短期大学）の就学過程を修了し、社会人となったことを考慮すると、卒業後4年から5年の回答者が約4分の1を占めていることが明らかになった。自由回答で、「突然アンケートが来ておどろきましたが、浦短ではこのような取り組みを行っているんだなあ！と思いきや福祉系大学を選んで良かったと思いました」という声からも、卒業生にとっては就学期間よりも社会人経験年数の方が長くなってきたこと、突然、アンケート用紙が送付されたことに驚きながらも肯定的に受け止めて回答してくれたことがよく理解できる。

4.2 回答者の低い転職率

回答者の特徴として浮かび上がった一つに、回答者の転職率の低さがある。転職経験がないと回答した者は、113人（53.6%）で全体の半数を上回っている。また、転職回数が1回ないし、2回と回答した者は転職経験者の86.7%であった。これらのことから、卒業後の転職は一度もないか、もしくは1回もしくは2回程度に止まり、同じ職場で就労を続けている様子を伺うことができる。

現職の経験年数を問う質問に対して、1年以上3年未満と回答した者は52人（24.6%）で約4分の1を占める。このうち転職を経験したことのない者は、38.4%であった。調査回答者のもう一つの特徴は、就業年数が長い者の方が、転職経験者が少ないことであった。先に、1年以上3年未満の者で転職未経験者は38.4%であった事を紹介したが、3年以上5年未満で転職未経験者は60.8%、5年以上7年未満では69.4%であった。7年以上にいたっては、86.7%の者が転職未経験であった。

「介護労働安定センター」によると、2007年の介護職員の離職率は25.3%であったと報告している。離職者のうち、1年未満の者が43.9%を占めているという¹。この数値から見ると、調査回答者の、離職率が非常に低いことは明らかである。調査回答者が、現職の経験年数が長く、離職経験者が少ない理由については、さらに詳しい調査が必要になる。また、卒業生全体の離職率や就業年数についても、更なる調査が必要になるとと思われる。

本調査そのものは回答率が極端に低いため、多くの卒業生がどのような傾向にあるかは言及できないが、福祉現場での転職率の高さが問題になっている昨今、この調査に回答を寄せてくれた卒業生の転職率の低さは、調査前の仮説（転職率は高いと考えていた）を覆す結果と

なった。その上、仕事上の悩み（給与が低い、欠員補充がない、サービス残業がある）などの回答を考え合わせると、労働環境の不十分な中、がんばっている卒業生の姿に改めて感心する次第である。

1 「平成19年度 介護労働実態調査結果」

http://www.kaigo-center.or.jp/report/h19_chousa_03.html

4.3 「結婚」や「出産」等で離職した卒業生への再就職支援の重要性

回答者のうち女性は168人（79.6%）、男性は42人（19.1%）で、女性の回答者が多かった。回答者のうち、就業していないと回答した15人のうち、11人は自由記述欄に「結婚」「出産」で離職したと回答した。「結婚退職」「結婚後家庭との両立が困難になったため、また、妊娠した後に仕事を続けることができないような職場環境だったため」「結婚を期に」「自宅の近くに福祉施設がない」「仕事をしていると妊娠・出産がしにくい」「パートで働きたいが、時給が低い割に、仕事にしばられる。」等の声が寄せられた。結婚や出産について聞く質問項目を設けなかったため、回答者の離職理由について、「結婚」や「出産」がどの程度関わっているのか、今回の調査では明確にわからなかったが、卒業生にとっては離職の原因にこれらのことが影響を与えているであろうと予想される。回答者から「私は、現在子育て中のため、福祉関係の仕事から離れています。今後は復帰の機会があれば、また働きたいと思っていますが、現場から離れる期間が長くなるといろいろな不安もあります」、又は「一度離職した者に対しての再就職指導」とあるように、職場復帰する際の支援が必要になるとと思われる。

4.4 就労継続に関する支援の工夫の必要性

今回実施した調査では、就業していないと回答した者が15人（7.1%）である。離職中の卒業生が調査の回答に積極的に取り組むことができたかどうかは、推測の域を出ないが、卒業生に対するフォローアップ事業では、4.3で見られる離職者に対する再就職支援と同時に就労継続に対する支援も必要となることが見えてきた。

自由回答にはこれらについて具体的には、「一般企業から福祉関係への転職を希望する人への支援（講習、実習）」「再就職の際の情報提供」を希望している声があった。これらは、大学のウェブサイトで卒業生がアクセスできるサイトを設け、求人情報等を求める声「転職の際に福祉施設の情報提供や相談の対応をしてもらいたい」と言う回答と重なっている。

4.5 フォロアップ研修として期待されているものと就業分野

調査の回答から、フォローアップ事業として期待されている1位は、スキルアップできる研修や講座の開講であった。この中で最も希望の高かった研修や講座は、医学知識に関する研修で57人が希望していた。医学知識の研修を希望していると回答した者の就業分野を下記に示した。高齢関係で就業している者が、希望者の半数以上を占めている事が明らかになった。

特徴的であるのは、一般企業に就業した3人、就業していない5人が医学知識に関する講座開講を希望していることである。

表15 フォロアップ事業として医学知識に関する研修を希望した回答者の就業分野

就業分野	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
高齢関係	36	63.2	64.3	64.3
障害関係	5	8.8	8.9	73.2
児童・保育関係	1	1.8	1.8	75.0
病院関連企業	4	7.0	7.1	82.1
福祉関連企業	1	1.8	1.8	83.9
一般企業	3	5.3	5.4	89.3
就業していない	5	8.8	8.9	98.2
高齢・障害関係	1	1.8	1.8	100.0
小計	56	98.2	100.0	
無回答	1	1.8		
合計	57	100.0		

希望していた研修や講座の第2位は、法制度に関する研修で56人が希望していると回答している。自由回答では、「卒業して何年も経ち、仕事を始めてからも大分経ちました。何年実務をしても次々とわからないことが出現してくるし法律も変わり新しい知識をどんどん吸収していかなければなりません。」「福祉の仕事を目指して、一度は就職したけれど、体をこわして辞めてしまいました。今でも福祉の仕事に戻りたいと考えてはいますが、法律なども大きく変わってしまって、その中でついていけないのではと不安を感じます。少しでもついていけるような情報提供を希望します。」とあり、現職が福祉職である者、そうではない者の両方の者から期待されている事が明らかになった。再就職に当たり、現状を理解し、戸惑わず職場に参加していきたいという思いの現われと受け止めることができる。

法制度の研修を希望する者が就業している分野は、以下のようになっている。高齢関係の就業者120人中33人(27.5%)、障害関係就業者19人中6人(31.5%)が法制度の研修を希望している事が明らかになった。一般企業に就業している者は、医学知識に関する研修を希望する者よりも、わずかであるが多いことがわかった。一般企業への就業者は28人であり、25%

表16 フォロアップ事業として法制度の研修を希望した回答者の就業分野

就業分野	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
高齢関係	33	58.9	61.1	61.1
障害関係	6	10.7	11.1	72.2
病院関連企業	3	5.4	5.6	77.8
福祉関連企業	1	1.8	1.9	79.6
一般企業	7	12.5	13.0	92.6
就業していない	3	5.4	5.6	98.1
高齢・障害・児童	1	1.8	1.9	100.0
小計	54	96.4	100.0	
無回答	2	3.6		
合計	56	100.0		

の7人が法制度の研修を希望していた。この事から、フォローアップ研修として卒業生が期待している研修や講座は、現在就業している業種に関連した法改正や最新動向に関する研修を期待する声がある一方で、たとえ直接就業している業種に関係ない内容であっても、福祉関係の法改正や最新動向について知識を習得したいというニーズがあることが明らかになった。

以上の調査結果に基づき、3月にはモデル的にフォローアップ研修事業を実施した。

なお、今後考えられる研修・講座のあり方については6の項で別に記すことにしたい。

5. 卒業生支援の研修プログラム内容の開発について

この件が本来のフォローアップ研究会の大きな目的であった。しかし、先にも記したとおり残念ながらフォローアップ研究会として十分な検討を加えるまでには至らなかった。研究会の事務局担当として最後の詰めが甘かったと改めてその責任を痛感するものである。

そこで4.5で調査結果分析において見えてきた内容を基に事務局担当者であり、フォローアップ研究会の浦和論叢の報告者として私見を整理してみたい。したがって、この部分はフォローアップ研究会の総意ではないことをお断りしたい。

5.1 卒業生の現状を意識した研修企画の必要性

調査結果によれば、卒業生が期待するフォローアップの中身は、スキルアップと資格取得の講座に期待が集まっている。(表12, 表13, 表14参照) さらにスキルアップでは「医学知識」「法制度に関する研修」そして「認知症の理解」と「ケアプラン研修」と続く。

こうした傾向は、①今日の時代的背景や②働いている分野、③卒業生の現場でのポジションが大きく反映していることがわかる。従って、卒業生の研修のあり方を考える時、この三つの状況を常に意識しながら組み立てることが必要となる。

さて、現在の本校の卒業生の傾向を考えると、働いている領域は半数以上が高齢者領域であるため、この領域は常に欠かせない内容となる。次に、時代的背景としては、2000年前後の社会福祉およびその周辺領域としての医療・保健を視野に入れながら、常に時代の変化に対応した動向を盛り込んだ研修が組み立てられる必要がある。例えば、介護保険制度や自立支援法は法律が3年ごとの見直しや運用上の変更がめまぐるしい。これらの改変は現場の経営に即影響すると同時に働く人々の労働条件にも直接的に大きな問題を与えている。こうした状況を考える時、研修実施の他にもさまざまな情報提供に工夫が必要になろう。また、現在の卒業生の経験年数が10年未満と比較的若いため、知識や技術のレベルアップを中心とした研修内容が必要と考えられる。今後、卒業生が中間管理職や経営者へと人数が増加していった場合、それらの内容を盛り込んだ専門研修を要求する声が増えていくことであろう。

5.2 モデル研修プログラム案

以上のことを踏まえて、当面のモデル研修は次のような内容が考えられる。

1) 社会福祉制度の動向に関する研修

研修名	主な内容	研修対象者	講師
1. 介護保険制度の改正の内容	1. 2009年度変更内容とそのねらい 2. 現場運用の経過措置 3. 参加者による意見交換 所要時間：150分程度	1. 福祉施設新任職員 2. 転職および再就職希望者 3. 介護保険事務職員 4. 在宅サービス提供職員 その他希望する者	本学教員または厚生労働省関係者あるいはさいたま市行政職員
2. 障害者自立支援法の動向と課題	1. 自立支援法の成立背景 2. 2009年度改正の内容 3. 自立支援法の課題 4. 参加者の意見交換 所要時間：180分	1. 障がい者施設職員・関連するNPO団体職員で希望する者 2. 障害者自立支援法に関わる行政職員 3. その他希望する者	本学教員または厚生労働省関係者 障害者施設経営者または障がい者領域の実践者
3. サービス評価の具体的内容	1. 利用者支援の視点 2. サービス評価の基準と現場に問われる内容 3. 職員に問われる事柄 4. 簡単なワークショップ・まとめ 所要時間：90分	1. 福祉施設の職員 2. 福祉施設の経営者 3. サービス評価調査員 4. その他希望する者	本学教員またはサービス評価機関職員
4. 権利擁護に関する研修	1. 日常生活自立支援とその運用と必要な背景 2. 成年後見制度との関係 3. 参加者意見交換 所要時間：150分程度	1. 福祉施設新任職員 2. 転職および再就職希望者 3. NPO団体関係職員 4. その他希望する者	本学職員または権利擁護センター職員または弁護士、社会福祉士事務所関係者

これらの実施に当たっては一定の費用は受講生負担となろうが大学としても基盤整備のための一定の支援は必要であろう。

2) 分野別スキルアップ研修

研修名	主な内容	研修対象者	講師
1. 認知症研修	1. 認知症とは 2. 具体的症状の理解 3. 事例から学ぶ 所要時間：180分	1. 高齢者施設新任職員 2. 在宅サービス提供職員 3. 転職者・再就職者 4. その他希望する者	本学教員または専門医師ならびに福祉現場職員
2. 医学知識研修	1. 高齢者に多い病気とその対策 2. 主な病気とそれぞれのケアの留意点 3. 医療職との連携 4. 事例から学ぶ 所要時間：180分	1. 老人福祉施設新任職員 2. 転職者・再就職者 3. 在宅サービス提供者 4. その他希望する者	専門医師および現場職員
3. 障がいの理解	1. 障がいの基礎知識と特徴的的症状 2. 年金・給付金・サービス制度・住宅・教育等の制度活用と手続き 3. ICFの理解と活用 4. 参加者の意見交換 所要時間：180分	1. 障がい者施設・団体新任職員 2. ボランティア・NPO活動団体職員 3. 転職者・再就職者 4. その他希望する者	本学教員および障がい当事者あるいは団体職員
4. ケアプラン研修	1. 個人支援計画（施設型・在宅型）の基本的視点 2. 地域における制度・サービス団体の具体的内容 3. 具体的事例に沿ったグループ研修 所要時間：240分	1. 社会福祉施設新任職員 2. 転職・再就職者 3. 在宅サービス提供者 4. その他希望する者	本学教員またはケアマネージャー

5.3 資格取得に関する支援のあり方について

調査結果では資格取得のためのフォローアップに関しても期待が寄せられた。その中で最も希望が多かったのは介護支援専門員の資格であり、次が社会福祉士、そして介護福祉士となる。他に保育士の希望も12%あった。

調査回答者が短大時代の社会福祉専攻や介護福祉専攻の卒業生が多いこと、回答者の経験年数が3年から7年に集中していること、半数を超える卒業生が高齢者分野で働いているなどを考えると、介護支援専門員の資格取得に半数を超える希望が寄せられることは納得できる。また、ここ数年、毎年4人前後の短大時代の社会福祉専攻卒業生が、社会福祉士に合格している事実をみると働きながら賢明に取り組んでいる様子が伝わってくる。多くの卒業生が資格取得のための勉強法について悩んでいるのだろうとも想像できる。こうした卒業生に対する支援体制を行うことは社会福祉専門職養成の観点からも我々の役割と言えよう。

1) 介護支援専門員・社会福祉士・介護福祉士・保育士資格取得講座

それぞれ具体的には必要科目にそって講座を組み立てる必要があるが、ここでは大きな枠組みを示すことにする。

講座内容	方法・期間など	実施主体
1. ガイダンス 試験の傾向・学習方法	講義方式 120分	本学教員および東京アカデミー
2. 自宅学習支援	過去の問題・テキスト使用 3ヶ月間・メール交信で指導	東京アカデミーと連携 本学教員がコーディネーター
3. 集中講座	試験日前の1ヵ月を毎週1日	4、5回 東京アカデミー
4. 模擬試験	8月に試験があれば、2ヶ月前に実施 (業者の模擬試験導入)	東京アカデミー・本学教員
5. 壮行会	激励会とグッズを配布	九里総合福祉文化研究所

なお、これらの費用は基本的には希望者負担となるが、さまざまな体制（組織）運営は大学が基盤整備として予算計上する必要があるだろう。

2) キャリア支援センターの設置

これからの資格取得のための支援について総合的に考えた場合、在学生も含めた「キャリア支援センター」を設置し、幅広い資格取得講座（社会福祉に限らず）と就職・再就職・資格の説明などさまざまな相談支援体制を充実させる方向を考えていくことを望みたい。（現在、就職支援センターとして学生就職課が機能を備えつつあるが、具体的にはまだまだ十分とは言えない。）

加えて、現在子ども学部、総合福祉学部そして介護福祉科が持つカリキュラムについて、学生が資格取得を考えて相互に必要な科目の聴講が可能になるよう、大学全体としても考えていくことで、多くの在学生および卒業生の資格取得に今以上に貢献できるであろう。そのためには、現在大学が持っている機能を有効に運営する柔軟な姿勢が問われている。

5.4 現場（卒業生）と教員との協働講座・研究会の開催

教員は知識や制度などの理解はあっても、現場でどのような問題や課題を抱えているのか、

なかなか理解できないのが現状である。また現場職員は具体的な運用や問題は感じているがそれらの全体的問題点が見えにくいことが多く、日々の仕事に四苦八苦している。こうした現状から、今後福祉現場で働く卒業生と教員が協働して研究活動を行い、現場実践報告会やケースカンファレンスを行う講座や、福祉労働・専門職のあり方など具体的に課題を設けて研究をしていくことが重要になる。このように、お互いの能力を発揮し、共に考え歩むことで、結果として利用者へのサービス向上を図っていくことができると考えられる。実際に3月に行ったモデル研修会の際に行ったアンケートの中ではこうした協働活動に対して取り組みたいという意見が寄せられていた。卒業生も成長してきており、今後こうした現場職員の支援のための協働活動が期待される。

6. 卒業生に対するその他の支援のあり方について

今回の調査の自由回答などから見えてくることは、大きく変化する社会福祉現場の状況を的確に把握するための卒業生向けの継続的情報提供の必要性をあげることができる。それらについてはさまざまな方法が考えられる。いくつか整理してみたい。

6.1 卒業生向けホームページの充実

なんといっても卒業生向けの学校のホームページの充実とその活用がスムーズであることであろう。多くの学校では、トップページに卒業生向けのアクセス項目があり、さまざまな書類がダウンロードできたり、母校の様子がリアルタイムで知ることができるしくみになっている。住所変更等で通知が漏れても、こうした情報ツールを駆使して二重、三重に情報を得る（伝える）ことが可能である。今後、卒業生支援のさまざまな研修や講座、催し物を伝える時にも、ホームページを開くことで情報提供が徹底できる。学生にこうした仕組みを卒業時に伝えることで、卒業後ホームページを通して母校とつながることができるであろう。また、掲示板など書き込みページも一定のルールを定めることで有効な媒体になろう。メールマガジンは携帯電話用に簡潔な内容で双方向情報媒体とすることで素早い対応が可能となる。さらに今後卒業する学生に対しては、卒業生向けの情報提供を前提として住所提供を求め、また、住所変更について変更届をメール等で簡便に連絡できるしくみが望まれる。

6.2 再就職の支援について

調査の自由回答の中でも多く記入されていたことは、大学で再就職の情報提供がほしいということであった。このことに関しては調査の分析においても述べているが、結婚や出産、あるいは他分野からの再就職などに際して求人情報の提供や変化している現場情報の提供に期待が寄せられている。現在、学生就職課においても卒業生に対して窓口に来てくれれば対応しているが、卒業生の要望はパソコンを媒体とした求人情報なども視野に入れた方法を希望している。求人情報の提供にはいくつかのクリアしなければならない法的事柄があると思われるが、社会でいろいろ経験した結果、やっぱり社会福祉領域で働きたいという卒業生に

対して、できるだけ簡便に、より迅速に的確な相談と情報が提供できる体制をとっていくことは、現在のように福祉現場に働く人が不足していることを考える時、特に力を入れて支援をするべき役割の一つといえる。先に示したキャリア支援センターのほかにも、今後どのような支援方法が考えられるか早急に検討していくことが必要であろう。

6.3 ホームカミングデイのこれからについて

今回初めて試みたホームカミングデイには卒業生はもとより、親、子ども、友人などの同伴もあった。大学祭にあわせて実施したこの事業には十分な宣伝も行き届かないままではあったが、立ち寄ってくれた卒業生は多くが1時間から2時間も教員（必ずしも顔見知りであったとは限らない他学科の教員に対しても）と自分の現況に関して悩みやこれまでの変遷などを親しく語って「今日は話ができてよかった。」といった感想を持って帰っていった。その中で、卒業生が大学に希望することとして「同窓会の開催」「勉強会・研修会で知識や技術を伸ばしたい」「現在の仕事を話し合う場がほしい」「母校のイメージがよいものであってほしい」「求人情報がほしい」「自分の施設にぜひ後輩が来てほしい」「ホームカミングデイを来年も実施してほしい」などのメッセージを残していった。英語科を卒業して、現在はヘルパー2級を取得して福祉現場で働いている卒業生もいた。学生時代から障害を持ち、社会人としてかなりの苦勞を強いられるのではないかと気がかりであった卒業生が、車いすワーカーとして福祉実践現場で働き、教員と対等に今日の社会福祉現場の状況について意見交換している様子は、教員にとっても心強く、その成長した姿はたのしいものであった。

卒業生の夢中で語る姿は印象的であり、感動すら覚えた。母校に帰り、教員に今の自分を、今の仕事を語ることでできることは卒業生にとって、思ってもみない豊かな時間となるのではないか。学校や教員はその思いをしっかりと受け止める心地よい空間を母校に用意し、両手を広げて待っているという態度が重要ではないだろうか。こうしたことを通して、あらためてホームカミングデイの意義を実感することができた。

今後、実施に当たっては、①大学主催で実施すること②卒業生の名簿をしっかりと管理保管する必要があること（個人情報保護法に卒業時に本人の確認をとれば問題はないと思われる。）③卒業生を持つすべての教員が参加して取り組むこと④内容についてはいろいろと工夫する必要があるが、とにかく自由に話し合う時間を十分に持つことが大切であろう。

ホームカミングデイの開催が学園祭と同時開催と定着すれば、母校の一つの伝統が作られることになる。同窓会を開催してほしいという意見も寄せられており、こうした要望もこのホームカミングデイを基に形作られるのではないだろうか。卒業生の輪が広がることで世話人も誕生していくことだろう。そうした形ができるころまで学校が当面アシストすればよい。卒業生は確実に社会人として成長し、次の世代を育てる力を持っているのである。

6.4 大学（短期大学部を含む）としての同窓会の創設

歴史を重ねている大学の多くは同窓会を有している。同窓会は地域ブロックごとに支部を

において母校の応援団としての機能を果たしているところも多い。わが校には法人としての同窓会「緑友会」があるが、「浦和大学並びに短期大学部」として、より親近感の持てる同窓会がつくられれば（緑友会との関係でどのようにつくるかはいろいろ方法があろう。）「同窓会報」などをとおして情報提供も広く豊富になることであろう。学生募集に関しても卒業生の力を最大限活用することで安定した広がり創造できる。こうしたことはさまざまな意味で大学の情報提供の体裁を整えていくことは、大学としての安定性や社会的信用にもつながるものと考えられる。

7. まとめにあたって～卒業生フォローアップ教育研究会の活動を通して考えること

卒後教育はこれからの大学経営の一つの特色として本学としても充実すべきことの一つと言える。今回の活動からも見えてきたとおり、多くの卒業生は社会人となってたくましく成長している。学校を離れてから、初めて学校で学んだこと、学べばよかったことをひしひしと感じている。そして、母校に対して資格取得や資質向上・技術向上に向けての研修や講座を心から待ち望んでいる。そのことに対して、できるだけ早く組織体制を整えて応える必要がある。

このことはフォローアップ研究会を始める前からおおよそわかっていたと言えるが、今回調査を実施することで改めて卒業生の期待が確認されたことになった。

卒業生は福祉分野だけに働いているわけではないが、このたびのフォローアップ研究会メンバーが福祉系の教員であったこと、社会福祉の制度改変に伴い社会福祉現場には多くの問題が顕在化しており、特に職員の身分や労働条件に関わる基本的な事柄が劣悪になっていることへの大いなる危惧があったため、調査票の作成も結果の分析も福祉現場で働く卒業生への支援を念頭に行った。このことについて改めて了解をいただきたい。従って、卒後教育モデル研修会に関しても現在福祉分野で働いている卒業生に対するプログラムを考えて実施した。

今後の方向として大学行事として位置づける際には、福祉分野以外で働く卒業生の状況や意向を把握しながら、希望する事柄にそって卒後教育やフォローアップ事業の内容を整えていく必要もあろう。

今後、卒業生支援事業はさまざまな角度から考えられる。大切なことは、社会福祉の専門教育を通して人材養成を志す大学の役割は、在学生の教育にとどまらず、卒業生への支援体制を持ち、社会福祉実践現場の状況がよりよいものとなるよう支援することで、共に考え歩いていく姿勢が大切である。卒業生支援は、そういう意味を踏まえて大学の組織を挙げて出来ることから一つ一つ取り組んでいくことではないだろうか。

最後に、このフォローアップ研究会の調査や研修会開催に積極的に協力して下さった卒業生並びに大学関係者に深く感謝を申し上げたい。

なお、この報告内容の一部には、フォローアップ研究会の中で確認された内容以外にも、報告者の私見として述べている部分があることをお断りしたい。フォローアップ研究会の正式な報告書は別にまとめられている。参考にされたい。

この報告に関しては、調査の結果報告と分析について南館が、その他の部分を磯部が担当した。

Summary

This Study was Designed for the Postgraduate Education of the Urawa University and the Urawa Junior College, including the Predecessor of the Urawa Junior College.

Sachiko Isobe, Kozue Minamidate

The fellows, who shared the common awareness of the postgraduate education issues of the university and the college, formulated the research group and they decided the two years project plan. The group conducted a survey in the form of a questionnaire of gradulators. The model workshops such as a homecoming day and seminar were conducted based on the results of the questionnaire. Finally, the study proposes the postgraduate education system and the university system, that needs to be well organized for fulfilling the purpose of the education.

Keywords The Postgraduate Education, The Role of the University and College,
The Model Workshop and Homecoming Day,
The Job Placement Assistances

(2009年5月12日受領)