

佛教大学福祉教育開発センタージャーナル

むすびめ

第2号
2020年3月

情報・評論

「「ソーシャルワーカー」の人材不足をどうとらえるか」

岡崎 祐司

(佛教大学福祉教育開発センター長 / 社会福祉学部 教授)

学生調査結果 「学生の進路に関わる調査を実施して (速報版)」

藤松 素子 (佛教大学社会福祉学部 教授)

現場調査結果 「福祉人材の確保を巡る実践現場の現状と課題」

池本 薫規 (佛教大学福祉教育開発センター 講師)

実習教育

本学における社会福祉専門職養成のプロセス

<社会福祉士分野>

「一人ひとりの人権を尊重する社会福祉士の養成をめざして」

加美 嘉史 (佛教大学社会福祉学部 教授)

<精神保健福祉士分野>

「当事者に寄り添い、時代と寝ない精神保健福祉士の養成」

塩満 卓 (佛教大学社会福祉学部 講師)

<保育士分野>

「福祉を学んで保育士になる」

長瀬 正子 (佛教大学社会福祉学部 講師)

福祉現場から

「地域に向き合い続けながら成長したい

～社会福祉協議会のワーカーとして～」

成瀬 茜 さん (社会福祉法人東大阪市社会福祉協議会)

文化の香り

「オペラを身近に楽しむために」

村岡 潔 (佛教大学社会福祉学部 教授)

INDEX

情報・評論

「ソーシャルワーカー」の人材不足をどうとらえるか — 3

岡崎 祐司
(佛教大学福祉教育開発センター長/社会福祉学部長 教授)

学生調査結果 「学生の進路に関わる調査を実施して(速報版)」 — 9

藤松 素子 (佛教大学社会福祉学部 教授)

現場調査結果 「福祉人材の確保を巡る実践現場の現状と課題」 - 13

池本 薫規 (佛教大学福祉教育開発センター 講師)

実習教育

本学における社会福祉専門職養成のプロセス ————— 18

<社会福祉士分野>

「一人ひとりの人権を尊重する社会福祉士の養成をめざして」

加美 嘉史 (佛教大学社会福祉学部 教授)

<精神保健福祉士分野>

「当事者に寄り添い、時代と寝ない精神保健福祉士の養成」

塩満 卓 (佛教大学社会福祉学部 講師)

<保育士分野>

「福祉を学んで保育士になる」

長瀬 正子 (佛教大学社会福祉学部 講師)

福祉現場から

「地域に向き合い続けながら成長したい ————— 24

～社会福祉協議会のワーカーとして～

成瀬 茜 さん (社会福祉法人東大阪市社会福祉協議会)

文化の香り

「オペラを身近に楽しむために」 ————— 26

村岡 潔 (佛教大学社会福祉学部 教授)

情報・評論

「ソーシャルワーカー」の人材不足をどうとらえるか

岡崎 祐司 (佛教大学福祉教育開発センター長/社会福祉学部長 教授)

はじめに

「人材不足」は、業務の分業と協業の体制、サービスの創出(産出)過程、職業階層、各過程・各階層・各専門性などの職場全体構造を動的にとらえたうえで、ある「人材」が不足しているという意味である。マネジメント力、力量、専門性という観点から欲しい人材がない、不足しているという話である。「人材不足」は人手があっても発生する話である。

「人手不足」は、職場の業務を担う絶対数が不足しているということである。したがって、早急に人手を補充し業務を動かすことが必要である。切実な話である。「人手不足」は、当然のことながら「人材の不足」を招来する。

いま福祉現場で起きていることは、「人手不足」のなかでの「人材不足」であるが、ここでは、「人材不足」に対する課題—人材を確保し、中期的にその人を育てるシステムをめぐる戦略的課題について述べたい。

1. 高校生に「ソーシャルワーカー」という

仕事が伝わっているか

全国の福祉系学部学科の志願者数は大幅に減少している。18歳人口が減少しているのだから当然であるが、入学試験で「全入」どころか定員割れを起こしている大学も少なくない。介護福祉士の専門学校でも学生確保が難しくなっている。幸い、本学の社会福祉学部は一般入試で2倍以上の競争率を維持しているが、他

学部他学科は3倍以上の競争率である。

全国的に社会福祉学科の志願者が減少しているのは、若年人口の減少とともに高校生に「ソーシャルワーカー」という仕事の内容と活躍の領域、専門性が伝わっていない、ということがある。情報がなければ、職業選択と結び付け社会福祉系学科への進学をめざす高校生が減少するのは当然である。高校生だけではなく、親を含めて「ソーシャルワーカー」と介護職の区別がついているか、怪しい。そして、賃金を含めた労働条件問題が、高校生にとって職業としての「ソーシャルワーク」選択を阻んでいると思われる。保育士は、イメージは明確であるが、労働条件問題もあって、やはり志望者は減っている。

中学生・高校生に職業としての「ソーシャルワーク」を伝える情報提供戦略が、福祉業界には必要である。ちなみに、日本社会福祉士会のHPはデザインもお世辞にも「おしゃれ」とは言い難く、「ソーシャルワーカー」に関心のある高校生がみて、興味を惹かれるとは思われない。中高生向けのタグも、ページも見当たらない。日本ソーシャルワーク教育学校連盟のHPには、「ソーシャルワーカー図鑑」があり、高校生が見ることを強く意識したコンテンツになっている(<http://socialworker.jp/worker/>)。HPのデザイン、登場する人、インタビューの文も練られている。登場するソーシャルワーカーは8名である。

こうした素材(登場する人)をもっと業界全体で、WEB上で拡充する必要がある。自分たちが伝えるという発想だけではなく、高校教員、大学教員など高校生

に実際に接している教員が活用できる「素材」を充実させること、そうした情報戦略をもっと意識し取り組んでも良いのではないか。

2. 人手不足の社会的要因

(1) 人手不足の社会経済的背景

— 伍賀一道氏の論説から

そもそも、なぜ日本の産業界全体で「人手不足」なのか。アベノミクスで日本経済は回復し景気が良くなり、人手不足なのか。答えはNOである。戦後の高度成長期、バブル経済期のように企業の設備投資が増大し生産が拡大し、所得水準も上昇し消費も拡大するという「好循環」のもとで安定的雇用が拡大して「人手不足」が発生しているわけではない。様相は全く逆である。

賃金は先進国で唯一下降し、日銀総裁が追加の金融緩和を口にするほど、デフレ状況は改善していない。アベノミクスの7年間は低成長経済の継続であり、11月の消費税増税で景気回復どころか、低迷にさらに追い打ちをかけ冷水を個人消費に浴びせている。勤労者の多くが不安定な労働市場で、見通しがなく離職・転職を余儀なくされ、同時に多くの業界で人手不足が生じている(さらに、2020年は新型コロナウイルスの感染拡大による経済への影響が懸念される)。なぜなのか。

そこで、労働政策の第一人者である伍賀一道氏(金沢大学名誉教授)の論説を紹介しておきたい。伍賀氏の説明は、全体の人手不足を労働問題・労働政策の視点から実証的に明らかにしており、福祉業界においても人手不足・人材不足を検討するうえで、重要な示唆を与える論説だからである。

福祉国家構想研究会ブログ <http://welfare.fem.jp/>
 〈#アベノミクス 雇用改善の不都合な真実〉若者就職内定率と有効求人倍率が最高の原因＝若年人口減＋労働者使い捨て＋高齢化で介護福祉労働増＋名ばかり正社員増＋生活苦で勤労学生増＋低年金で高齢ワーキングプア増(2019.7.18)

※福祉国家構想研究会は、渡辺治(憲法学、一橋大学名誉教授)、後藤道夫(社会哲学、都留文科大学名誉教授)、二宮厚美(経済学・財政学、神戸大学名誉教授)、岡田知弘(地域経済学、京都大学名誉教授)を四代表とする研究会で、いわゆる新自由主義改革に対抗する構想＝新しい福祉国家の構想、社会保障基本法制定を提唱している。広範な研究者、実践家が参画している。

(2) 若者の人口減少

伍賀氏は、今の「人手不足」には、雇用と働き方・働かせ方の問題、「雇用の劣化と働き方の貧困」がひそんでいるとする。今日の「人手不足」は主に2つの要因から生じている。第1は若年人口の減少であり、第2の要因は、今日の雇用と労働が持続可能な働き方とは真逆の「労働力使い捨て性格」を強めているからであるとする。

伍賀氏は、「人手不足」の第一の要因は若年人口の減少があるとする。総務省の労働力調査でみると15～24歳人口は2002年から18年までの16年間に1521万人から1218万人へ、300万人余り減少しており、大学進学率が上昇傾向にあるとはいえ人口減によって、15～24歳層の大学・大学院在学者および同卒業者の人数は02年から18年にかけて3万人減少(376万人→373万人)している。つまり、現在の新規学卒者の労働市場を「売り手市場」にしている主要因は若年人口の減少にあり、就職状況の改善はアベノミクスの成果ではないのである。

伍賀氏の指摘について、労働力調査の労働力人口と就業者数の数値を紹介して、補足しておきたい。

表1は「年齢階級(5歳階級)別労働力人口及び労働力人口比率 - 全国」のうち、15歳から29歳までの5歳刻みの労働力人口を、2005年から2016年の間でみたものである。実は全体の労働力人口は、この11年間で変わっていない。しかし、20歳～24歳は81万人減少、25歳～29歳は156万人減少している(15歳～19歳は10万人程度減少していたが、2016年は前年度より5万人増加し、103万人である)。

次に就業者数を「年齢階級(5歳階級)別就業者数及

び就業率 - 全国」のデータでみておこう(表2)。2005年から2016年で全体の就業者数(農業従事者を含む)は、高齢者の就労が増加し増えているが、15歳～19歳が2万人の増、20歳～24歳が62万人の減少、25歳～29歳が137万人の減少である(15歳から19歳の就業者数は、2009年から80万人台であったが、2016年に6万人も増加している。背景に、家庭の貧困、就学困難が背景にあるのではないかとと思われる)。

ちなみに、総務省の「雇用失業統計研究会」第13回(2018年12月17日)に出された資料によると(<https://www.stat.go.jp/info/kenkyu/roudou/h30/giji013.html>)、2017年の「就業構造基本調査」から、若者(15歳～24歳)のうち学校に行っていない者(約429万9200人)の有業率は85.6%であり、これは2007年、2012年と比べるとやや上昇傾向である。2017年で正規雇用は男性で76.1%、非正規21.4%、女性は正規雇用68.6%、非正規29.7%、産業別では、男性は「製造業」26.1%、女性は「医療・福祉」22.6%である(男性は5.9%)。

話を戻すと、こうした若年労働力人口および就業者数の減少は、少子化(出生率の低下)が背景にあり、さらにその背景には非正規雇用の政策的課題など雇用の不安定化の促進、賃金抑制があり、離職・転職しても安定的な雇用につける安定的な労働市場システムになっていないことで、出産可能な家族・世帯で出生が減少していることがある。

伍賀氏は、子育てを社会全体で支えるための体制(保育、医療、教育、住宅など)が整備されていれば、非正規雇用であっても結婚や出産は可能だとする。若年人口や新規学卒者の減少は自然現象ではなく、過去数十年間の政治と経済の基本的あり方が問われる課題であり、子育てを自己責任に委ねる新自由主義政策の転換が必要だと指摘する。まず、この観点を共有することが重要であると思う。

(3) 「雇用の劣化と働き方の貧困」

伍賀氏の指摘でさらに重要な視点は、<今日の雇用と労働が持続可能な働き方とは真逆の労働力使い捨て

表1 長期時系列表3(3)
年齢階級(5歳階級)別労働力人口及び労働力人口比率 - 全国

| 年次 | 労働力人口(2015年国勢調査基準切り替え以前の既公表値) | | | |
|-------------|-------------------------------|--------|--------|--------|
| | 総数(万人) | 15～19歳 | 20～24歳 | 25～29歳 |
| 平成17年(2005) | 6650 | 108 | 526 | 721 |
| 18 (2006) | 6657 | 106 | 518 | 704 |
| 19 (2007) | 6669 | 103 | 507 | 667 |
| 20 (2008) | 6650 | 100 | 495 | 654 |
| 21 (2009) | 6617 | 94 | 479 | 647 |
| 22 (2010) | 6590 | 92 | 462 | 636 |
| 23 (2011) | <6545> | <87> | <450> | <627> |
| 24 (2012) | 6555 | 89 | 428 | 608 |
| 25 (2013) | 6577 | 94 | 429 | 597 |
| 26 (2014) | 6587 | 97 | 427 | 582 |
| 27 (2015) | 6598 | 98 | 427 | 568 |
| 28 (2016) | 6648 | 103 | 445 | 565 |

(出所)「労働力調査」総務省統計局 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html>

表2 長期時系列表3(3)
年齢階級(5歳階級)別就業者数及び就業率 - 全国

| 年次 | 就業者(2015年国勢調査基準切り替え以前の既公表値) | | | |
|-------------|-----------------------------|--------|--------|--------|
| | 総数(万人) | 15～19歳 | 20～24歳 | 25～29歳 |
| 平成17年(2005) | 6356 | 97 | 482 | 676 |
| 18 (2006) | 6382 | 96 | 478 | 662 |
| 19 (2007) | 6412 | 94 | 469 | 629 |
| 20 (2008) | 6385 | 92 | 459 | 616 |
| 21 (2009) | 6282 | 84 | 436 | 601 |
| 22 (2010) | 6257 | 82 | 420 | 591 |
| 23 (2011) | <6244> | <79> | <413> | <586> |
| 24 (2012) | 6270 | 81 | 394 | 569 |
| 25 (2013) | 6311 | 88 | 399 | 560 |
| 26 (2014) | 6351 | 92 | 400 | 552 |
| 27 (2015) | 6376 | 93 | 403 | 539 |
| 28 (2016) | 6440 | 99 | 420 | 539 |

(出所)「労働力調査」総務省統計局 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html>

て的性格(雇用の劣化と働き方の貧困)を強めている>という問題である。そのポイントは次のとおりである。

①有効求人10万人以上の職業の有効求人倍率を比較すると、「一般事務の職業」は0.41に対して、「介護サービスの職業」や「接客・給仕の仕事」は4倍強、「飲食物料の職業」、「社会福祉の専門的職業」、「自動車運転の職業」などは3倍強である(厚生労働省「職業別一般職業紹介状況(パートを含む常用雇用)」(2018年12月)。これをみると、実は全般的な労働力不足状態ではない。労働移動が激しい、賃金水準が低い、深夜労働があり交替制もあるとみられる職業の有効求人倍率が高くなっている。

②ケアマネジャー含め介護サービス部門の慢性的な人手不足は、介護報酬の抑制・引き下げなど、「新自由主義的構造改革」によって、労働条件が仕事の専門性に見合わない水準に下げられているためであり、政策の誤りである。介護サービスの専門性を正當に評価する介護報酬に転換させることが重要である。

③「正社員」の有効求人倍率は2017年1月より1倍を超えているが、「正社員」の内実が変化している。事業者が示す求人票の「正社員」には「月給20万円(含む固定残業代)、定期昇給なし、ボーナスなし」というケースや、雇用形態は正社員、就業形態は請負という形態も混在している。つまり、「名ばかり正社員」が登場している。「就業構造基本調査」(5年ごと実施)では自分は「正規雇用」と回答した人のなかには無期(定年まで)の人のほかに、有期雇用の人、有期か無期か不明な人も含まれている。

伍賀氏の指摘する③の「名ばかり正社員」(正規雇用のうち雇用期間に定めがある人と期間の定めのあるがわからない人)の増加の指摘は重要である。氏は、「就業構造基本調査」から分析を行い、2012年から2017年の5年間で正規雇用は3,311万人から3,451万4千人へ140万4千人増加しているが、「名ばかり正社員」は256万7千人から317万3千人と実に60万6千人も増加

していることを明らかにしている。そうすると、統計上の非正規雇用に「名ばかり正社員」を加えた実質的な非正規雇用は、2,299万4千人から2,449万9千人と150万5千人増加しており、就業者に対する実質的な正規雇用率は57.1%から56.1%で、実質的非正規雇用率は42.9%から43.9%に上昇したとみなすことができる。

性別でみると、この5年間の伸び率では男性では実質的正規雇用は1.00、名ばかり正規雇用は1.25、実質的非正規雇用は1.08になり、女性では実質的正規雇用は1.08、名ばかり正規雇用は1.20、実質的非正規雇用は1.06になり、女性では実質的正規雇用が73万4千人増加している。それでも女性の賃金は男性に比較して低い。また労働力調査でみると、2019年1月～3月期の非正規雇用比率は38.4%、男性は22.4%、女性は57.1%である。

伍賀氏は「不本意型正規雇用」の比率が増加しており、単なる人手不足なのではなく、働く人の<雇用の劣化と働き方の貧困>が背景にある構造的問題になっていることを明らかにしている。その詳しい分析は、福祉国家構想研究会のブログをご覧ください。

3. 社会福祉人材の確保をめぐる課題

伍賀一道氏の論考をふまえて、大卒者の社会福祉人材の確保(新卒採用や卒後10年以内の転職採用)に関してなにが出来るだろうか。トータルな見解を述べられるほど深まっていないが、いまの時点で言えることは以下のことである。

(1)雇用・労働条件で職員の生活を守る先進的な組織になる

日本は労働法制の規制力が弱く、いわゆる一般企業(労働条件に関して優良なところから、ブラックなところまで、多様である)のなかで、伍賀氏のいう<雇用の劣化と働き方の貧困>を引き起こす遅れた企業もあることは、否定しがたい。社会福祉業界の採用担当者は、

伍賀氏のように、日本の勤労者とくに若者と女性に関する労働問題を鋭く指摘した成果をよく知っておく必要がある。

それは、一般企業より社会福祉法人のほうがまだよと誘うためではなく、自らの法人が雇用・労働条件で職員の生活を守る先進的な組織になるためにぜひ必要なのである。日本の若者に、社会福祉・保育業界はブラックではなく法的規制を機能させ、それ以上に先駆的な労働条件をつくろうと努力する、人間らしい働き方を追求する業界であることを、実績をもって積極的に打ち出す必要がある。

有給休暇がきちんととれる、労働時間が守られる、出産休暇・育児休業がきちんととれる、将来カップルになり子どもができ、子育てをしながら安心して働き続ける職場である(男女ともにとって)、これらがシステムとして確立していることが重要である。安定的な家族生活や各人のライフスタイルを尊重するシステムが職場でつくられていることを明確にする必要がある。職場の労働関係法規の遵法精神と個人の尊重という理念が共有され、実際にそれにもとづいて運営がなされていることを打ち出す必要がある。

社会福祉業界全体で安定的な労働市場形成を目指していること、<雇用の劣化、働き方の貧困>の解決をめざす政策転換を強めるよう社会的に働き掛けていることを示す必要がある。

(2)職員募集・採用では、組織の人材育成能力がためられる

第二に、募集・採用についての考え方である。過去にある学生が、社会福祉法人から採用決定通知を受け取った時に「うちの法人は、まず準職員という形で採用し、1年後正職員になる。これがルールなので…」と説明され、採用を断ったケースがあった。試用期間なのだろうか。準職員から正職員になれなかったケースはなかったらしいが、意味があるのか。採用した新人が「使えない」場合に、そのまま雇用継続するのはリスク

があるから、このような形を一応とっているのだろうか。そのようなリスク回避をしたいのであれば、一定期間に「有給」で採用のための現場経験をしてもらうこと、そのうえで、採用する方法をとればよい。

準職員として採用し正職員として採用できないと判断する場合、どのようなシステムで行いだれが評価に責任をもつのであろうか。学生には、何段階も経た採用試験をやっておきながら、この組織は「人を見る目をもっていない」のではないかと、疑問をもつてあろう。そのような組織が、人を成長させる職場をつくっているのか、学生が不安を感じるのは当然である。

採用試験は採用する側＝経営サイドに主導権があるが、採用側と応募した側の相互理解の場でもある。応募する側も、採用する側を評価する視線をもっていることを忘れてはならない。本気で正職員をとって本気で育成したい意志があることが伝わる、それが職員募集では重要なのである。

(3)人が成長する職場

第三に、社会福祉、保育の実践を通じて、そこで働く人が理念・考え方や技能が豊かになること、成長できる職場であること、つまり現職員の魅力を打ち出すことが大切である。個々の職員だけではなく集団として、チームとして成長し発達する職場づくりができてきていることである。

人が成長し育つ職場になっているのかどうか、点検・評価・改善できる風通しのよい職場、情報が行き交い共有できる職場、物事が正確に伝えられる職場づくりに取り組んでいる姿が示されなければならない。まずは、経営者層、リーダー層が経験至上主義から脱却して、自己変革する挑戦的な「大人」であることを若手に示さなければならない。

誤解のないように補足すると、1)人が成長し育つ職場に「なっている」のではなく、そこに「向かって取り組んでいる」こと、2)熟慮なく直感的にお仕着せの「改革」をぶちあげるのではなく、自ら学び何が重要か主体

学生調査結果： 学生の進路に関わる調査を実施して（速報版）

藤松 素子（佛教大学社会福祉学部 教授）

的な方針(巷で言われている「改革」の中身の問題点や無駄も指摘しながら)を示すことが重要である。

人事考課(人事評価)について付言しておきたい。人事考課の最大の問題は、個人の能力を科学的裏付けのない細分化された能力に分解し、「できる」、「できない」を何段階かで評価し、半ば強制的・半ば自主的に目標を設定させ、目標管理型で個人の行動を規制し、それが能力開発や成長につながると誤認しているところにある。目標管理は評価される若手にとって外在的なものである。本質的に内在的で自発的な意欲と自主的な自己評価を基軸にしたシステムでなければ有効ではない。

労働能力は相互依存的なものであり、集団的な関係や他者の状況(理解力、実践力、技能、感情など)に制約され・規定され・発展する。技能や実行は物事の認識、判断にもとづいて行われる。自分は場面、状況、事実、情報をどうとらえ、どう認識し、断片的なものごとをどうつなげ判断したのか、それらを手段的に振り返ることで自己評価が成立する。

人間労働は精神的労働と肉体的労働の総合であり、実行の過程を集団的に振り返り共感的に対話できてはじめて自己評価ができる。各人の把握や認識は限界があり、断片的である。職場の情報交換・共有のなかで、次第につながり総合化され全体像がつかめるようになる。その過程が専門職の仕事の醍醐味でもある。それらが、対象者の人権、発達という実践目標と結合するのが社会福祉・保育の現場である。

成長したい、このような力をつけたい、こんな福祉職員でありたいという内在的欲求が、よりより集団・職場づくりと結びついてこそ、人が成長する職場づくりになる。それが、職員の魅力をつくる。

4. おわりに

賃金の問題は、伍賀氏がいうように、まさに政策課題である。「人材不足」、「人手不足」は個々の法人や業

界の努力だけで解決できるわけではなく、社会福祉制度の充実、働く人を支える社会保障と社会政策を含んだ大きな政策転換が話題にならなければならない。これらの課題を分析するまでに至っていないが、本来は経営者、職員、研究者が多角的に討議して検討すべきことである。

ただ、私は新自由主義改革にもとづく政策推進のもとでは、その展望はないと考えている。そこで、先に紹介した福祉国家構想研究会はその打開の方向、対抗構想を検討している。この解説に関連したものとして、下記があるので、参照していただければ幸いである。

- 後藤道夫、布川日佐史、福祉国家構想研究会編『失業・半失業者が暮らせる制度の構築—雇用崩壊からの脱却』大月書店、2013年
- 岡崎祐司、福祉国家構想研究会編『老後不安社会からの転換—高齢者介護保障の展望』大月書店、2017年
- 後藤道夫、中澤秀一、木下武男、今野晴貴、福祉国家構想研究会編『最低賃金1500円がつくる仕事と暮らし—「雇用崩壊」を乗り越える』大月書店、2015年



岡崎 祐司

(佛教大学福祉教育開発センター長／社会福祉学部長 教授)

■近著共著

岡崎祐司、福祉国家構想研究会編『老後不安社会からの転換—高齢者介護保障の展望』大月書店、2017年
 「人間の生とケアの社会理論—ケア政策の前提として」(『社会福祉学部論集』第15号、2019年3月、佛教大学)
 「介護保障を阻む構造—介護保険制度の問題点」(『社会福祉学部論集』第16号、2020年3月発行予定、佛教大学)

調査の概要

目的：社会福祉職場の人手不足を克服するための示唆を与えるために、学生の進路を決定する要素・条件・意識を把握する調査を実施した。

対象：4年生全員285名
 「地域福祉論1」受講生(主に2年生)250名

方法：質問紙調査
 4年生には「社会福祉学演習4」の担当者による配付・回収、2年生には「地域福祉論1」担当者による配付回収で実施した。
 質問紙は「4年生実習経験者向け」「4年生一般向け」「2年生向け」の3種類を用意した。

期間：2019年11月22日～12月26日

回答数：4年生184件(回収率64.56%)

2年生148件(回収率59.20%)

今回の報告は3～4年生時に社会福祉系の実習を行った学生たちの動向についてのみとなることをご了承いただきたい。

社会福祉実習・保育実習経験者向けの調査結果

1. 回答者の性別

まず、回答者の性別であるが、「女性」86件(65.15%)、「男性」43件(32.57%)、「その他」が3件(2.2%)であった[図1]。

2. 取得希望の免許・資格

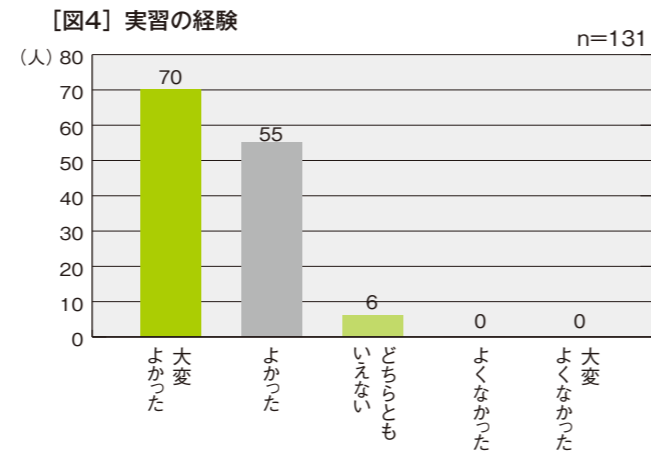
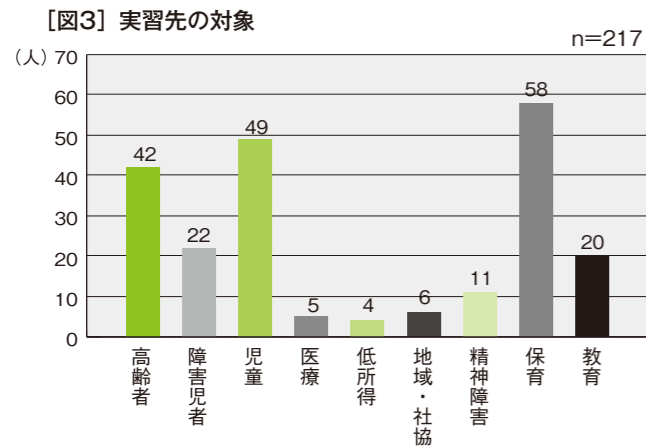
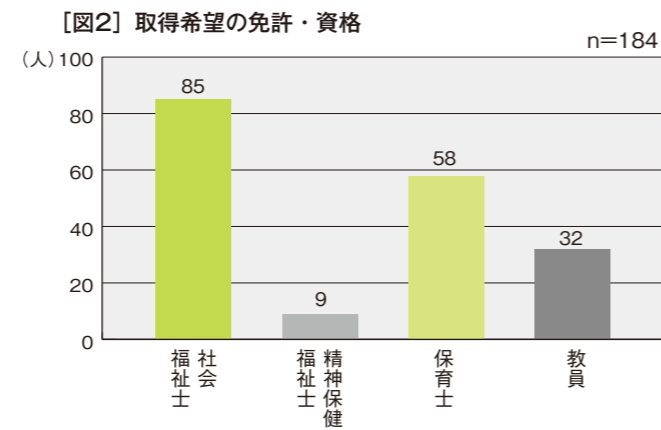
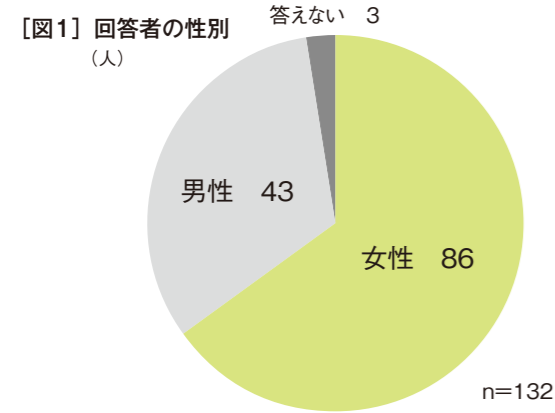
取得を希望している資格は「社会福祉士国家試験受験資格」が85件(46.19%)、「保育士資格」が58件(31.52%)、「教員免許状」が32件(17.39%)、「精神保健福祉士国家試験受験資格」が9件(4.89%)の順であった。教員免許の種別でみると幼稚園教諭が31件、小学校・特別支援が1件であった[図2]。

3. 実習先の対象

実習先は「保育」が58件、「児童」が49件、「高齢者」が42件、「障害児者」が22件の順であった。児童が多いのは社会福祉士実習以外に保育士実習においても児童施設に配属されていることが影響していると考えられる。精神障害領域の実習生11名のうち、2名は最終的に資格取得を希望していないことが伺える[図3]。

4. 実習の経験についての評価

実習の経験について「大変よかった」と答えたのが70件(53.43%)、「よかった」が55件(41.98%)で、あわせて95.41%の学生が実習の経験を肯定的に捉えており、「よくなかった」「大変よくなかった」と回答した者は0だった。一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟(当時・以下連盟と略)が2014年に実施した全国調査では、「大変よかった」42.6%、「よかった」46.0%であるのと比べても、今回の回答者の満足度の高さが指摘できる。また連盟の調査で「どちらともいえない」が8.1%、「あまりよくなかった」2.7%、「ほとんどよくなかった」0.6%であるのと比較しても実習に取り組んだ学生はそ



の経験を肯定的にとらえている傾向が顕著である。

その理由としては「座学では学べないことが学べた」、「普段できないことを経験できた」、「大学での学びと現実と結びつけることができた」といった自分自身の学びの深まりを実感できたことを理由にあげている者がおおいのに加え、「職員の方が丁寧に指導してください」「担当の先生が親身に相談のってくれた」といった現場指導者への感謝の念をもっていることなどが多かった。

逆に「どちらともいえない」と回答した学生の理由には「経験はよかったけど、職員が冷たかったのは嫌だった」「よいことも悪いこともあったから」「実習指導者の対応」などがあげられていた。

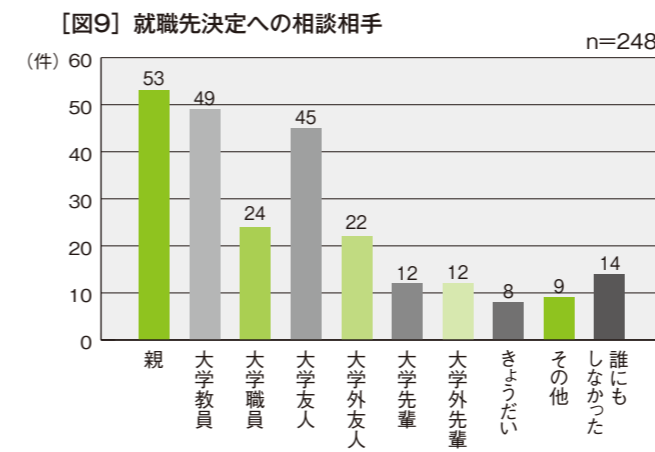
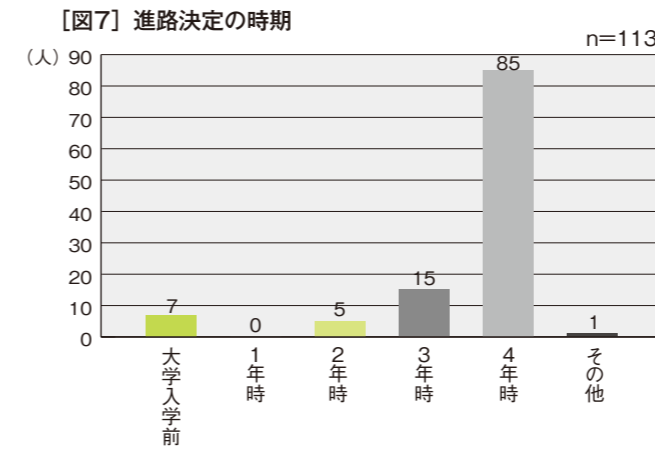
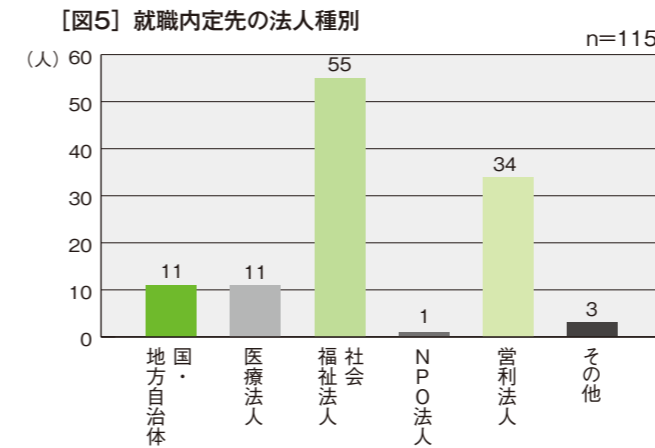
また、実習中に印象的だったことについては、利用者との関係では、当初コミュニケーションに苦戦しながらも最後には関係性を結べたこと、感謝されたこと、別れを惜しんでくれたことなどをあげる者が多かつ

た。指導者・職員との関係については、やさしい言葉をかけてもらえたこと、自分の話をしっかり聞いてくれたこと、適切なアドバイスをいただいたこと等をあげる一方で、特定の職員に冷遇されたこと、職員間の雰囲気が悪くなったのがつらかった等をあげるものも散見された[図4]。

5. 就職内定先の法人種別

就職の内定先は「社会福祉法人」55件(47.82%)、「営利法人」(29.56%)、「国・地方自治体」と「医療法人」がいずれも11件(9.56%)という順であった。前述した連盟の調査では「社会福祉法人」が62.7%、「医療法人」が14.9%、「営利法人」が9.4%であるのと比べると、社会福祉法人を選択した学生は14.9%ほど少なく、営利法人を選んだ学生が20.16%多いという結果だった[図5]。

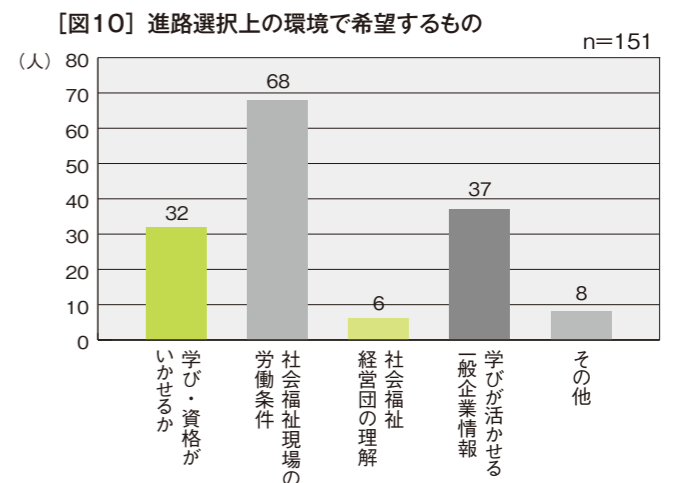
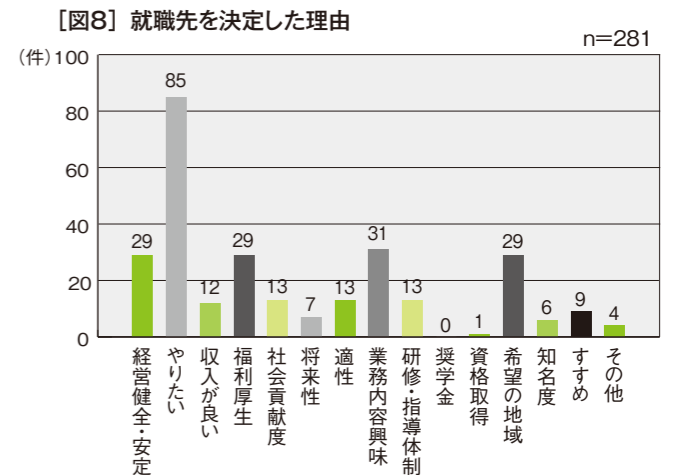
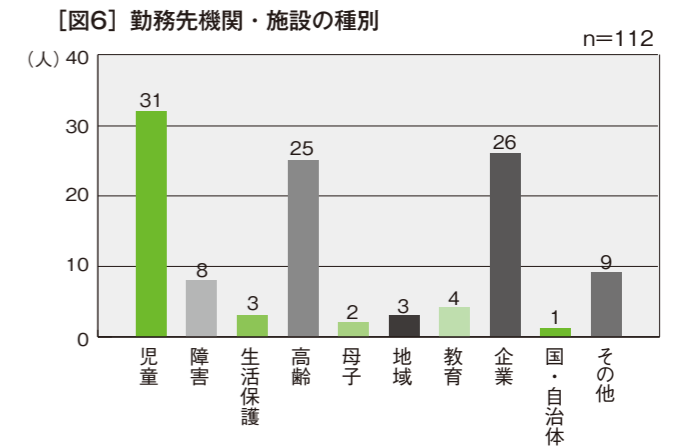
6. 勤務先機関・施設の種別



勤務先機関・施設の種別は「児童」31件(27.67%)、「企業」26件(23.21%)、「高齢」25件(22.32%)の順であった。

5で「営利法人」を選んだ者のうち、「児童」が3件、「障害」が1件、「高齢」が2件であった[図6]。

7. 進路決定の時期



進路を決定した時期は「4年生時」が最も多く85件(75.22%)、次いで「3年生時」15件(13.27%)、「大学入学前」が7件(6.19%)の順だった。先の連盟の調査では、「4年時」が49.1%、「3年時」が25.5%、「大学入学前」が14.4%であったのと比べると、4年生になってから進路決定した学生は26.1%ほど多く、3年生時は12.2%少なく、大学入学前から8.2%少なかった[図7]。

現場調査結果： 福祉人材の確保を巡る実践現場の現状と課題

池本 薫規（佛教大学福祉教育センター 講師）

日本の労働市場全体が人材不足に直面している現状にあって、言うまでもなく福祉業界は極めて深刻な人材不足・担い手不足に見舞われています。本稿では、既存の調査データや報告書を用いながら、福祉人材が不足している実態とともに、福祉人材確保のための対策の方向性について確認します（引用した調査等の詳しい内容については、当該調査報告書等を参照のこと）。

本稿の作成に先立って、社会福祉法人京都府社会福祉協議会が運営する京都府福祉人材・研修センターを取材し、福祉人材確保を巡る今日の状況や動向などについて、貴重な情報を提供していただきました。とくに京都府における状況に関しては、職員として日々の実践で感じておられることなども含めて率直に語っていただくことができました。この取材内容も文中に盛り込むことで、福祉人材確保を巡る実情をお伝えしたいと考えています。

なお、本稿では、引用した報告書等で使用されている用語については、語弊が生じないよう可能な限りそのまま使用しています。

福祉業界の高い有効求人倍率

図11は、全国の全職業と介護関係職種のそれぞれの有効求人倍率について、直近6年間（平成25～30年度）の推移を示したものです。

全職種の有効求人倍率は、平成26年度に1倍に達し（1.00倍）、その後も年々上昇しつづけ、平成30年度に

は1.46倍となっています。介護関係職種に絞って見ると、同じく年々上昇し、平成26年度には2倍を超え（2.31倍）、平成30年度には3.95倍となっています。介護関係職種の有効求人倍率は、全職種に比べて高い水準にあるだけでなく、上昇度合いも高く、その差は拡大傾向にあることがわかります。

さらに詳しく見てみます。図12は、社会福祉法人全国社会福祉協議会中央福祉人材センターの報告書を参考にして、全国並びに京都府の福祉分野における有効求人倍率について、直近6年間（平成25～30年度）の推移を示したものです。

全国の福祉分野における有効求人倍率は、平成30年度に微減したものの4.47倍という高値に変化はありません。図11の調査と単純比較はできませんが、介護関係職種の動向とほぼ同じであることがわかります。京都府で見ると、増減の変化にばらつきは見られますが、2.5倍前後での高値で推移しています。

この報告書では「分野別」や「職種別」の有効求人倍率の状況も示されています。「分野別」で最も高いのは「高齢者（介保施設以外）」の8.01倍、以下「高齢者（介保施設）」3.61倍、「児童（保育所）」3.28倍と続きます。「職種別」では、「看護職」が19.91倍と極めて高く、以下「介護職（ヘルパー以外）」5.57倍、「ホームヘルパー」4.22倍、「セラピスト」4.10倍、「保育士」3.74倍などとなっています。一方で、1倍に満たない分野や職種もあり、同じ福祉業界の中でもばらつきが見られます。

このように図11・12からは、福祉業界が慢性的な人材不足の状況にあり、それは年々悪化し、他業種と比較

8. 就職先を決定した理由（複数回答）

就職先の決定理由としては「やりたい職種、仕事内容であるから」が85件（30.24%）、「業務内容に興味があるから」が31件（11.03%）、「経営が健全であり、将来的に安定しているから」「福祉厚生が充実しているから」「希望する地域で働けるから」がいずれも29件（10.32%）の順であった。

先の連盟の調査では「やりたい職種・仕事内容」が26.8%、「業務内容に興味があった」13.7%、「経営が健全、将来的に安定」が11.0%と同様の傾向がみられる。

「その他」回答には「地方の園がほぼ公立しかないため」（国・地方公共団体・児童に内定）、「職員さんたちがいい人だから」（社会福祉法人・児童に内定）、「働きやすい環境だと思った」（社会福祉法人・高齢に内定）などがあげられていた[図8]。

9. 就職先決定への相談相手（複数回答）

就職先決定への相談相手は「父親・母親」が53件（21.37%）、「大学の教員」が49件（19.75%）、「大学内の友人」45件（18.14%）の順であった。「誰にも相談しなかった」は14件（5.64%）であった。

その他には「企業の人」（営利法人・企業に内定）「法人の採用担当者」（社会福祉法人・障害に内定）「バイト先の人」（営利法人・児童に内定）「習い事の先生」（学校法人・幼稚園に内定）などがあげられていた。就職活動中のアドバイスや身近な人に相談したことがうかがえる[図9]。

先の連盟の調査では「父親・母親」26.7%、「大学の教員」18.5%、「大学内の友人」17.1%であり、「誰の意見もきかなかつた」は3.5%という結果だった。順位も傾向もほぼ同様の結果だといえよう。

10. 進路選択上の環境で希望するもの

進路選択上の環境で希望するものとしては「社会福祉現場の労働条件」68件（45.03%）、「社会福祉の学びが活かせる一般企業についての情報提供」37件

（24.50%）「社会福祉の学び・資格が活かせる職場の増加」32件（21.29%）の順であった[図10]。

連盟調査においては選択肢が異なるが、「社会福祉の学びが活かせる相談援助機関の増加」27.2%、「社会福祉の学びが活かせる一般企業についての情報提供」20.1%、「社会福祉士を任用要件とする施設・機関の正職化」15.1%、「社会福祉の学びが活かせる相談職の配置基準の見直し」14.5%と同様の傾向がみとれる。

以上、雑駁な報告となるが、本学社会福祉学部で学び、実習を経験した学生たちの進路に関わる調査結果についての概要を紹介した。次号においては、この結果の詳細な検討と共に、実習を経験していない学生との比較検討、2年生の就職への認識も含めて再度、報告をさせていただく予定である。



藤松 素子

（佛教大学社会福祉学部 教授）

■近著

『「地域共生社会」時代における地域福祉推進の要件とは何か』『社会福祉学部論集』第15号、佛教大学社会福祉学部、2019年（単著）

しても深刻な状況になっていることがわかります。

取材した京都府福祉人材・研修センターによると、主催する合同就職説明会(就職フェア)への来場者数が近年は減少傾向で、求職者自体も減ってきており、担い手不足による売り手市場になっているということです。

担い手不足と仕事への負担感

次に、人材不足の状況における介護労働の実態に目を向けます。公益財団法人介護労働安定センターの「介護労働実態調査」は、介護事業所と介護労働者のそれぞれを対象とした調査で構成され、介護事業所の状況や介護労働者の就労実態の一端をうかがい知ることができます。

平成30年度「介護労働実態調査」の結果を見てみます。従業員の過不足状況に関する問いに対して、不足感(「大いに不足」・「不足」・「やや不足」の合計)のある介護事業所が67.2%と実に全体の2/3を占めており、図13が示すように直近6年間の推移を見ても上昇の一途を辿っています。同センター京都支部が、本調査の結果の中から「京都府」のみのデータを取りまとめているのですが、不足感の割合が高い傾向は「全国」と同じです。

不足感のある事業所に対して理由を尋ねたところ、「採用が困難である」が約9割(89.1%)に上り、「離職率が高い(定着率が低い)」が18.9%、「事業拡大によって必要人数が増大した」が10.8%となっています。さらに、「採用が困難である」と答えた事業所に対して原因を尋ねていますが、「同業他社との人材獲得競争が厳しい」(56.2%)の割合が最も高く、以下「他産業に比べて、労働要件等が良くない」(54.9%)、「景気が良いため、介護業界へ人材が集まらない」(46.1%)など、介護事業所の労働環境・処遇の不十分さに起因する項目が続いています。この調査結果からも介護事業所において担い手の確保が大変厳しい状況であることがわかります。

図11 全国の有効求人倍率の推移(全職種、介護関係職種)

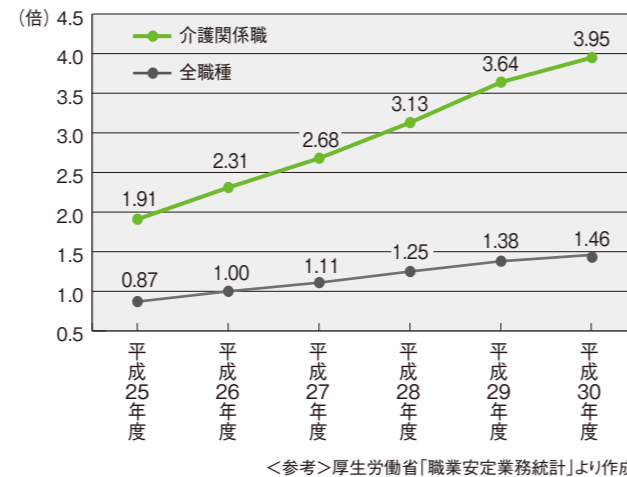


図12 福祉分野における有効求人倍率の推移(全国、京都府)

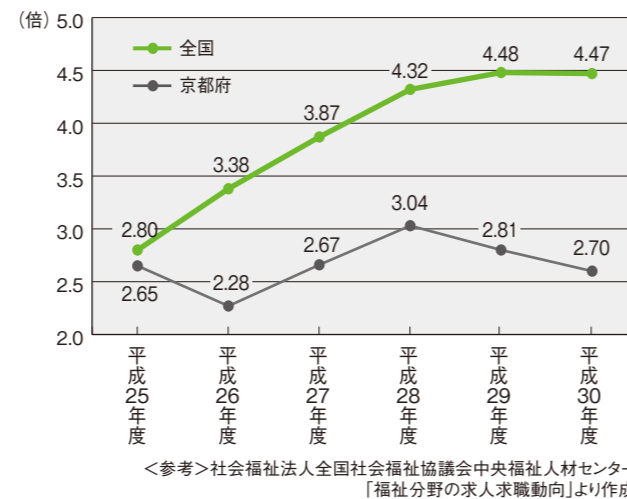
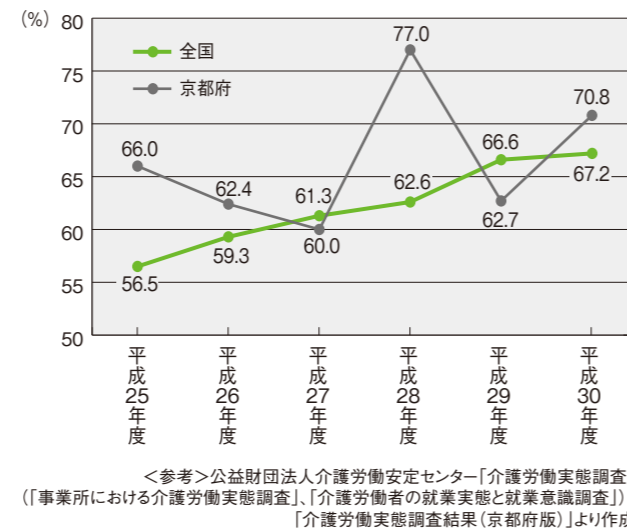


図13 介護サービスに従事する従業員の不足感の推移(全国、京都府)



この状況について京都府福祉人材・研修センターは、「どのような人材を確保したいのか、どうすれば人材を獲得できるのか、求職者から選ばれる事業所になるためにどうすればいいのかなど、法人の理念に基づいて採用活動を行う事業所が増えてきている。採用担当の専任職員を配置したり、一法人だけでなく複数の法人が連携したりするなど、新たな人材確保戦略が展開されてきている」と述べています。また、「社会福祉学科の学生や有資格者が福祉業界以外への就職を第一希望にしている場合、事業所はこれまで獲得を諦めていた。しかし、最近では『他産業への就職が決まらなかったら就職してほしい』、『いつか転職することがあれば福祉業界に戻ってきてほしい』という考え方に変わってきており、将来を見据えた新たな戦略の一つになっている」と指摘しています。

同調査には、介護労働者が抱えている働く上での悩み、不安、不満等に関する設問があり、その回答を見ると「人手が足りない」が54.2%で最も高く、先述の介護事業者の不足感と同じ傾向を示しています。以下、「仕事内容のわりに賃金が低い」(39.1%)、「有給休暇が取りにくい」(31.5%)、「身体的負担が大きい(腰痛や体力に不安がある)」(30.2%)となっており、人手不足、低賃金、過重労働、不十分な労働環境など仕事に対する負担感が強いことが伺えます。これらについて京都府福祉人材・研修センターは、「退職者が出たあと、人材が補充できず、職員の負担が増え、その負担に耐えられず退職してしまうという悪循環に陥ってしまい、専門性や資質が低下している状況が見られる」としています。

賃金に関しては、「平成30年賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)を見ると、全産業の平均給与額が月額33万6,700円に対して、「福祉施設介護員」は23万9,700円、「保育士」は23万9,300円にとどまっています。同じく年間賞与等を見ると、全産業平均の93万1,600円に対して、「福祉施設介護員」は51万9,900円、「保育士」は70万7,700円となっており、さらに差が広がりま

す。このように福祉労働者の賃金が全産業平均を大きく下回っていることがわかります。

福祉人材確保対策の方向性

福祉業界における慢性的な人材不足の状況において国がどのような対策を講じてきたのか、福祉人材確保のための対策の方向性について簡単に整理しておきます。

ゴールドプラン(「高齢者保健福祉推進10ヵ年戦略」1989年)や新ゴールドプラン(「高齢者保健福祉5ヵ年計画」1994年)、エンゼルプラン(「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」1994年)などにより在宅福祉の拡充と施設整備の推進が図られた社会状況の中で、その担い手の確保と資質の向上を目的として、1993年に「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」(平成5年厚生省告示第116号)が作成されました。(下線筆者。以下同じ)

この基本指針は2007年に見直され、新たに「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」(平成19年厚生労働省告示第289号)が示されました。見直しの背景として、国民の福祉・介護サービスに対するニーズのさらなる増大、より複雑で専門的対応を必要とするニーズの顕在化など質的にもより多様化・高度化している状況、高い離職率、常態的な人手不足などを挙げ、人材確保のための視点・方策として次の5項目に整理しています。これらについては、経営者、関係団体等、国及び地方公共団体が十分な連携を図り、それぞれの役割を果たすとともに、国民の参加も得ながら取り組んでいく必要があるとしました。

- ①労働環境の整備の推進:就職期の若年層から魅力ある仕事として評価・選択されるようにすること、従事者の定着の促進
- ②キャリアアップの仕組みの構築:キャリアパスや研

修体系の構築、従業者の専門性・資質の向上

③福祉・介護サービスの周知・理解：ボランティア体験、職場体験、実習生の受け入れ、広報活動などによる福祉・介護サービス分野への国民の積極的な参入・参画の促進

④潜在的有資格者等の参入の促進：潜在的有資格者の実態把握、働きかけ、就業・定着支援

⑤多様な人材の参入・参画の促進：福祉・介護サービス以外の他の分野に従事する人材への働きかけ、就業・定着支援、第三者評価の活用、高齢者・障害者・外国人介護福祉士等の参入・参画の促進

新たな基本指針に加え、2015年に社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会が『地域包括ケアシステム』構築のため、不可欠かつ最重要な基盤の一つである介護人材を、量・質ともに安定的に確保するための道筋を示す』として、報告書「2025年に向けた介護人材の確保～量と質の好循環の確立に向けて～」を取りまとめました。総合的・計画的に進める対策として、①「参入促進」（多様な人材層に対する介護職への理解促進とイメージアップの推進、人材確保の仕組みの整備など）、②「労働環境・処遇の改善」（早期離職防止、労働環境整備・改善、キャリアパスの整備、業務負担の軽減など）、③「資質の向上」（介護人材の全体像や担うべき機能の在り方の検討など）の3項目を挙げたうえで、総合的な福祉人材確保方策の策定、福祉人材確保指針の見直しなどを求めています。なお、③「資質の向上」の具体的方策については同委員会で別途議論され、報告書「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」（2017年）にまとめられています。

また、国は、介護職員の処遇改善など総合的な介護人材確保対策を進めるために、「介護職員処遇改善加算」や「介護職員等特定処遇改善加算」などを創設していますが、福祉労働者の賃金が低水準にとどまっていることは先述のとおりです。

福祉人材の確保・育成・定着

全国社会福祉協議会（以下、全社協）が、社会福祉法人の立場から福祉人材確保の基本方針と具体的な取組方策について提言しています。全社協政策委員会による報告書「地域を支える福祉人材確保・育成・定着の緊急対策」（2016）と、その内容を見直し、拡充した報告書「地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取組方策 改訂版」（2019）です。

改訂版では、福祉人材の確保・育成・定着のために取組方策について、「社会福祉法人（福祉施設・事業所）、社協」、「市区町村および圏域」、「都道府県・指定都市」、「全国」の段階に分けて整理しています。ここでは「社会福祉法人（福祉施設・事業所）、社協」が取り組むべき方策に絞って、そのポイントをまとめます。

まず、人材確保に関して同書では、人材確保・職員体制に関する具体的な取り組み計画の策定、計画的な採用活動の実施、実習生やインターンシップの受け入れ、養成校との連携強化、多様な人材の受け入れ（高齢者、障害者、外国人、地域住民、ボランティア、生活困窮者等の中間的就労への協力など）、福祉教育・体験活動等への協力、地域からの信頼を高める取り組みの推進などを求めています。

これらに関連して京都府福祉人材・研修センターは、「事業所がパンフレット等に卒業生の学校名や人数を明記して在学生にPRしたり、インターンシップや実習などで関わりができた学生を就職に繋げたりするなど様々な出会いの機会を通じるとともに、さらに事業所と大学教職員のつながりがあると人材確保がスムーズに進むことが多い。また、中高年齢者、子育てが一段落した者、地域住民など人材のすそ野、門戸は広がってきており、身近な地域で多様な働き方ができる労働環境が整備されてきている」と述べています。

次に、人材育成に関して同書では、職員育成に関する基本方針の明確化、総合的な人事管理の実施、研修の計画策定・実施・機会提供、キャリアパスの構築、定

期的な面談等による職員とのコミュニケーション、スーパービジョン体制の構築、資格取得支援などに取り組むべきであるとしています。

京都府福祉人材・研修センターは、学生が福祉業界でのキャリアデザインを描きやすいように冊子を作成するなどして対応しています。また「行政や当センター・事業所・養成校が連携して、福祉業界全体で学生を育てる時代になってきており、学生個々のニーズが時代とともに変化している現状を受け入れない事業所は人材確保が厳しい。社会福祉の質を高めていくうえで、どのような『連携』が必要なかが問われる時代になってきている」と指摘しています。

最後に、人材定着に関して同書は、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進、業務分析と適切な職員配置、職員の状況に応じた柔軟な働き方の実現、職員の心身の健康と安全確保、福祉機器やICT（情報通信技術）活用による業務改善、職員処遇の改善（賃金、労働時間、有給休暇の取得等）、福祉サービスの質の向上・業務改善による職員の意識喚起などに取り組む必要があるとしています。

京都府福祉人材・研修センターによると「これまでの学生は法人の理念や魅力などを重視していたが、現在はそれだけではなく給料や福利厚生、働きやすさなどにも重点が置いて選ぶようになり変化しており、事業所もそれに合わせたPRを行うようになってきている」ということです。また、「事業所の慢性的な人材不足の要因として、新卒者の就職の減少とともに、労働環境整備の不足により離職し定着しない点も挙げられる」とし、「売り手市場の中で、辞めてもすぐに再就職できるという転職しやすい環境になっている」と指摘しています。

福祉人材の確保を巡る課題

福祉人材の確保を巡る調査結果や報告書、国の基本指針や対策の動向、全社協の提言などから見えてく

ることは、極めて深刻な人材不足・担い手不足の状況の中にあつて、様々な働きかけを通じて人材を「確保」することだけでなく、確保した人材をキャリアパスや研修等を通じて「育成」し、労働環境を整備することによって「定着」させるという一連の取り組みの必要性です。

さらには、「確保」・「育成」・「定着」が個々ばらばらではなく、行政はじめ公的機関・事業所・養成校などによる「連携」の下で一体的に展開し、福祉人材の量と質を確保する好循環を作り出さなければなりません。福祉人材の確保に向けた方策の一つひとつを着実に実行、実現していくことが求められています。

このような様々な方策を実効性のあるものにしていくために最も重要なことは、福祉人材確保を巡る諸課題に通底している福祉労働者の労働環境・処遇の不足を抜本的に改善していくことであると考えます。この責任を福祉労働者や事業者だけに帰することはできません。国の責任によって改善・解決すべき課題であることを指摘しておきます。

京都府福祉人材・研修センターは、社会福祉法に基づき京都府知事の指定を受けて、京都府社会福祉協議会が運営しています。福祉の仕事専門の無料職業紹介をはじめ様々な事業を行っています。詳しくは、同センターのホームページ（<http://fukujob.kyoshakyo.or.jp/>）をご覧ください。



池本 薫規
（佛敎大学福祉教育開発センター 講師）

本学における社会福祉専門職養成のプロセス

社会福祉学部は、生活上の様々な諸問題に対応できるため、専門領域に関する知識や技能の修得と、自ら問題を発見し、個人あるいは共同でその解決に積極的に取り組み、解決策を提示できる人材の養成をしています。社会福祉専門職の資格として「社会福祉士」、「精神保健福祉士」、「保育士」を養成し、多くの卒業生が社会福祉現場で活躍しています。ここでは、各資格を目指す学生が4年間でどのような学びをすすめているのか、実習との関連性や課外の取り組みについて、本学の福祉教育の概要と特徴を紹介します。

社会福祉士分野

一人ひとりの人権を尊重する社会福祉士の養成をめざして

加美 嘉史（佛教大学社会福祉学部 教授）

1. 社会福祉士国家試験受験資格希望者の「4年間の学び」とその流れ

図14は、社会福祉士国家試験受験資格取得を希望する学生の4年間の学びの流れと各学年で履修する主な科目群の一例です（*2019年度入学生の場合）。

【1年次】

1年次では「現代の社会問題」など4年間の学びの基礎となる“学部基幹科目”を履修します。春学期に福祉現場で活躍する卒業生の話を聞く学習や進路ガイダンスを行い、社会福祉士のイメージを涵養する学びの場を設けています。

また本学では学生が地域に入り、地域住民・当事者と共に活動しながら学ぶ「地域福祉フィールドワーク」を展開しています。こうした実践的な学びと座学をリンクさせながら社会福祉の基本的視座を学びます。

【2年次】

2年次から“学科基礎科目”や社会福祉の各領域

について学ぶ“学科専攻科目”の履修が本格的にスタートします。また社会福祉士資格取得希望者は相談援助の基礎を学ぶ「社会福祉援助技術演習1・2」や次年度の実習に備えた「社会福祉援助技術現場実習指導（以下、実習指導）1」も履修します。

秋学期から社会福祉士資格取得希望者の「個別面談」が始まります。1次面談で資格取得の動機、関心あるテーマ、進路、学習状況、健康状態などを確認し、2次面談では学生が関心のある領域・分野を確認し、実習を行う領域等を確定していきます。

【3年次】

3年次は現場実習を中心に学びが展開されます。春学期は実習事前学習を行う「実習指導2」を履修し、高齢・障害・児童・地域・医療・低所得の6領域に分かれ、福祉専門職に求められる価値、法制度、対象者理解等を学び、実習テーマ・課題を明確化させます。

8月以降、24日間かつ180時間以上の現場実習を行います。実習終了後は「実習指導3」で事後学習を行い、実習の振り返りを行います。2019年度は127人が現場実習を終了しました。

図14 社会福祉士国家試験受験資格取得に係る学びの流れ

| 1年次 | 2年次 | 3年次 | 4年次 |
|-----------------------------|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| 学科基礎科目 | | 学科専攻科目 | |
| 社会福祉入門ゼミ、現代の問題 等 | 社会保障論、公的扶助論 等 | 地域福祉論、福祉経営論 等 | 社会福祉援助特殊講義、政策論 等 |
| 社会福祉士国家試験受験資格に係る必修科目 | | | |
| 相談援助の基盤と専門職 等 | 社会福祉援助技術演習1・2、 社会福祉援助技術論1・2 等 | 社会福祉援助技術演習3、 社会福祉援助技術論3 等 | 社会福祉援助技術演習4・5、 社会福祉援助技術論4 等 |
| 社会福祉士実習に係る科目 | | | |
| | 社会福祉援助技術現場実習指導 1 | 社会福祉援助技術現場実習指導2・3、 社会福祉援助技術現場実習 | |
| 地域福祉フィールドワーク、福祉現場インターンシップ 等 | | | |

また、実習を終えた学生らが自身の問題意識を深めるためのプログラムとして「福祉現場インターンシップ」を福祉現場と本学の協働で実施しています。

【4年次】

4年次は国家試験の学習を本格化させます。本学では受験対策の一環で「社会福祉援助特殊講義」を開講しています。また受験対策講座、直前集中学習会、模擬試験なども実施し、学生の学びをサポートしていきます。

なお、2020年2月に実施された第32回社会福祉士国家試験における本学通学課程（新卒）の合格率は60.6%（全国平均29.3%）という結果でした。

2. 個々の学生に応じた多様なサポートの仕組みの充実

社会福祉士養成をめぐる本学の課題はいくつかありますが、ここでは近年の学生状況に絞って述べます。

2年次の社会福祉士資格取得希望者への個別面談は従来1回でしたが、近年は1次・2次面談に分け、原則

2回行っています。従来よりもきめ細かな個別面談を行う背景には、可視化されにくい障害や困難を抱えている、何らかの配慮や個別対応を必要としている学生が少なくないという状況があります。

個別相談を通して個々の学生状況の把握に努め、実習施設と密に情報交換しながら現場実習につなげていますが、実習前の「体験実習」など個々の学生に応じた多様なサポートの仕組みを充実させていくことが課題だと考えます。

国の社会福祉士養成課程の見直しに伴い、2021年度から新カリキュラムが導入されることになりました。不平等や抑圧的状況が広がる社会にあって、問題の本質を見つめつつ、ひとり一人の人権が尊重される社会の実現を目指して粘り強く実践できるソーシャルワーカーが求められます。半世紀を超える本学の社会福祉教育・研究の蓄積を生かし、佛大らしい専門職養成教育を進めていきたいと考えます。

精神保健福祉士分野

当事者に寄り添い、時代と寝ない精神保健福祉士の養成

塩満 卓（佛敎大学社会福祉学部 講師）

1. 学生自身が内なる偏見と向き合う

精神疾患は、誰でも罹る可能性のある疾病です。しかし、多くの学生は、「何をするか分からない」、「怖い」といった否定的なイメージを持ち、自分自身と切り離して考えています。また、労働法制の劣化が、ワーキングプアと呼ばれる非正規雇用労働者を大量に生み出し、正規職員にも労働強化をもたらし、うつ病や過労死といった労働者のメンタルヘルスの課題として表れています。精神疾患は、社会のあり方と無関係ではありません。

授業では、ゲスト講師に精神障害当事者や精神保健福祉現場の専門職を招聘したり、映像教材を用いたりすることで、学生が内なる偏見に気づき、精神保健福祉について正しい理解を促すように工夫しています。また、学生主体の「メンタルヘルス研究会」では、精神障害者の通所施設でのボランティアや当事者団体の活動に参加し、実践現場に触れる機会となっています。学生は、このように生活支援の現場で精神障害当事者と直接関わることで、自分たちと何ら変わらない存在だと認識が変化していきます。

2. クライアントと環境の関連性を考える

授業での事例検討会では、いきなり支援計画の話合いになりがちです。「支援する」ことの意味を「制度や資源をつなぐ」ことに矮小化してしまうからです。ソーシャルワークは、「どうするか(=プランニング)」の前に、「どう見るか(=アセスメント)」の力量が問われるものです。

アセスメントとは、必要な情報を的確に収集し、多面的な検討を行い、問題状況を構造的に把握することです。構造化とは、クライアントの疾病や生活困難、家族関係といったマイクロレベルの問題について、地域の支援システムといったメゾレベルの課題や精神障害者の暮らしを支える法制度や施策といったマクロレベルの課題との連関のなかで把握することです。以外と難しいものです。制度は必然的に限界を伴うものであり、地域福祉実践は動的なものであり、それらが相俟ってクライアントの暮らしに影響を与えているという視座です。

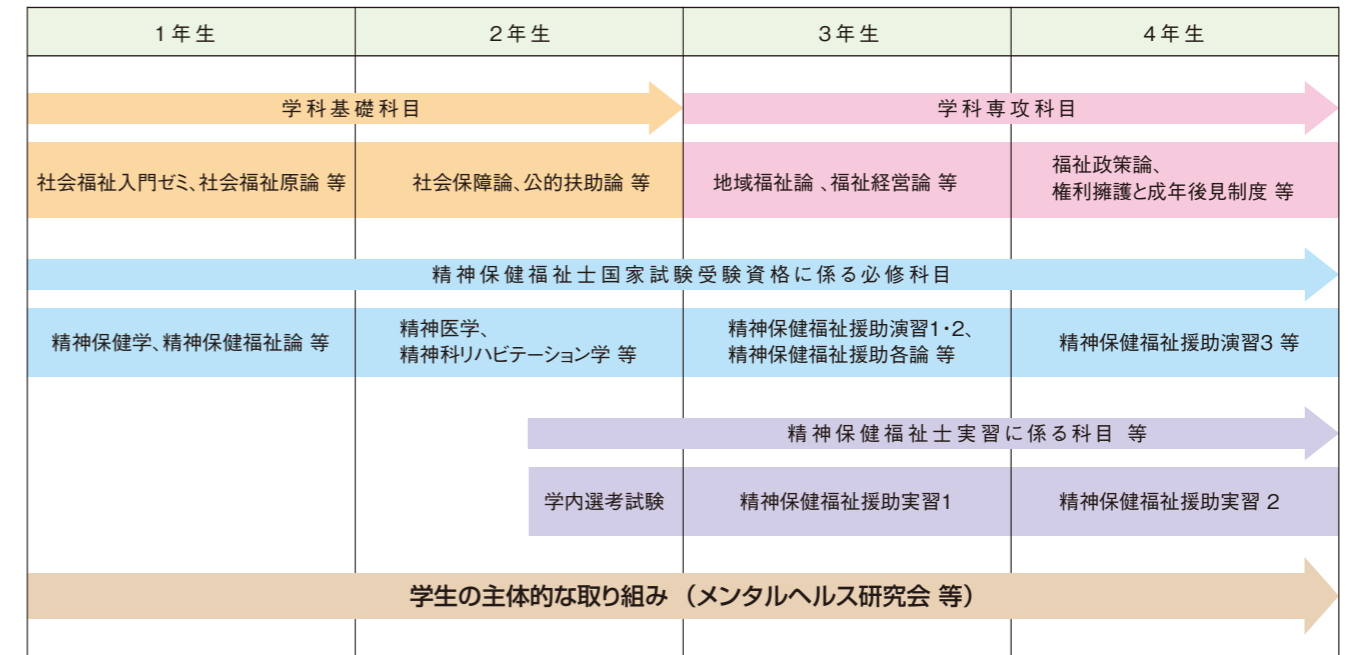
養成教育では、援助技術論や制度論を下敷きに、演習及び実習系の実践的科目を通して、構造的に事例をアセスメントできるように教育しています。

3. 学びの流れ

学びの流れは、図15のとおりです。1年生から2年生にかけて、精神保健福祉の思想や制度の変遷を「精神保健福祉論」で、社会との関連からメンタルヘルスの課題を「精神保健学」で、精神疾患やその治療に関して「精神医学」で学びます。「精神保健福祉論」では、精神障害者の政策の変遷をテキストだけでなく、写真や映像を使い、先達の専門職が精神障害当事者や家族とともに、非人間的な処遇を何とか解決しようとしてきた歴史を教えます。また、「障害者自立支援法違憲訴訟」や骨抜きにされた「保護者制度の廃止」等から、法律の効果だけでなく、当事者や家族の暮らしに及ぼす負の影響についても感覚的に理解できるように教えています。

3年生になると、援助技術系の講義科目「援助技術各

図15 精神保健福祉士国家試験受験資格取得に係る学びの流れ



論」「援助技術総論」「精神科リハビリテーション学」で、精神保健福祉士の行う支援の視点と方法を学びます。

3年生から4年生にかけて、専門演習である実習ゼミと演習ゼミが始まります。3年生の秋学期に福祉サービス事業所、4年生の秋学期に精神科医療機関、と2か所で実習を行います。実習ゼミでは、実習の事前学習と事後学習が中心となり、演習ゼミでは、事例検討やロールプレイを通して、実践的な疑似学習を行います。

4. 質の高い精神保健福祉士養成を目指して

実習ゼミと演習ゼミの履修には、2年生の秋学期に行われる「選考試験」に合格しなければなりません。選考試験は、筆記試験と面接試験で行います。筆記試験では、精神保健福祉士実習に送り出すレベルの専門知識の有無を問い、面接試験では、資格取得の動機やボランティア活動等での精神障害者との関わりの経験の有無等を問う試験です。平均すると、毎年25人前後の学生が3年生からの資格取得課程へ進みます。

このように本学の精神保健福祉士養成は、講義系科目で学生の興味・関心を惹き起し、「メンタルヘルス研究

会」やボランティアの経験という学生の主体的な取り組みを経て、資格取得に向けた動機が形成されます。選考試験の合格者は、3年生から始まる専門的な実習・演習での学びや、現場実習での精神保健福祉士のロールモデルとの出会いから、「支援する」ことの意味が広がると同時に、それを体現することの難しさも味わいます。

現場実習後の実習ゼミや演習ゼミの学習では、貴重な実習体験を素材に、振り返ります。講義系科目で教える内容と、実習体験や実習指導者からいただいた助言や指導の内容とを切り結び、クライアントにとっても社会にとっても役に立つ精神保健福祉士、つまり「当事者に寄り添い、時代と寝ない精神保健福祉士」の養成を目指し、教育しています。

保育士分野

福祉を学んで保育士になる

長瀬 正子 (佛教大学社会福祉学部 講師)

本学部における保育士養成における最大の特徴は、「福祉を学んで保育士になる」ということにあります。福祉およびソーシャルワークの諸理論を、保育士取得資格における学びとともに4年間通じて習得するなかで、学生たちは、保育という営みを形作るうえでの土台となる人間観や子ども観を醸成していきます。

以下では、学生たちの歩みをたどりながら、その学びの特徴を紹介したいと思います。

1. 先輩への憧れ・子どもとの出会い

保育士課程の学びは、9月のガイダンス時に実施される新入生歓迎会(通称:保育新歓)から始まります。近隣の保育所の子どもたちも参加し、1年生と一緒に上回生が準備したゲームやおもちゃを楽しむブースをまわったり、歌や踊りをともに楽しんだりする楽しいイベントです。

2019年度では、4年生のゼミが中心となり、その準備を進め、2年生・3年生も一緒に当日の運営を担いました。1年生は、子どもとの出会いから、自らの子ども時代を思い出したり、先輩たちの姿を見て「こんなふうになりたい」と憧れを持ったりする機会にもなります。こうして1年生は、保育士課程での学びをスタートします。

2. 理論と実践をつなぐ多様な学びの場

授業でも、近隣の保育所との交流を通じて、さまざまに子どもと出会い、考える機会が準備されています。同時に、大学で学んでいること(理論)を具体的に実践し、フィールドに出て子どもと出会い実践する機会もさまざまに用意されています。

毎年夏休みには、近隣の児童養護施設の子どもと一緒に学び、遊ぶ地域福祉フィールドワーク(子ども支援)が実施されています。施設で育つ子どもとの出会いから、子どもの貧困・社会的養護の問題に触れる機会となっています。

地域の子育て支援を担うちびっこ広場では、乳幼児期の子どもと保護者に会っていきます。

12月に実施される絵本展は、絵本という児童文化財に触れる機会になるとともに、子どもや保護者、近隣の人たちがほっとする空間をつくりあげて学ぶ機会となっています。

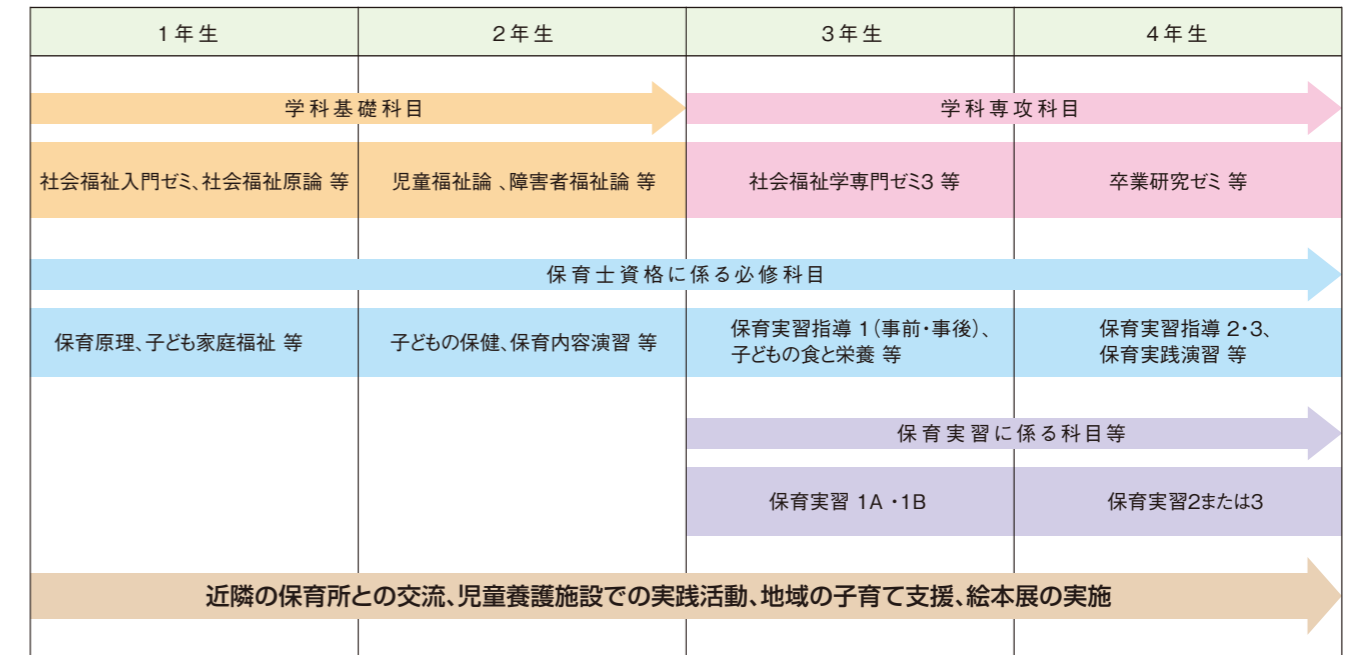
3. 少人数ゼミでの学び

3年生になるといよいよ保育実習に向けての準備が始まります。事前学習は、少人数のゼミ形式で、学生一人ひとりの問題意識を大切に、実習指導をすすめていきます。3年生での学びをもとに、4年生に向けて進路を見据えた実習先を検討していきます。3年生から4年生という学生が進路を決定していく時期に、教員が伴走しながらその歩みを応援する体制をつくっている点も特徴的です。

毎年、実習連絡研修会を実施し、実習施設に本学の学生の状況をお伝えするとともに、情報交換を行っています。今後も、学生の姿を大学から実習先に伝える等、互いに安心して実習に臨める環境をより一層整えていく必要があります。

4年生では、3年生までの学びをもとに、自らの問題意識をもとにゼミ論文を書き上げていきます。実習での体感的な学びや学生時代の様々な学びのプロセスから、進路を見据えた研究課題を設定し取り組んでい

図16 保育士資格取得に係る学びの流れ



きます。

なお、2018年度の進路状況は、保育所保育士が29.6%、幼稚園教諭7.4%、認定こども園2.5%、社会的養護系保育士8.6%、教育・福祉職9.9%といった結果になっています。6割近くの学生が保育・福祉・教育現場へと就労しています。

保育所で働く卒業生から、本学部で学んでいたことで、「保護者のおかれている状況をより早く理解できるようになった」という声を聞きます。学生たちは、子どもや保護者を取り巻く日本社会のありよう、そうした社会における保育士の果たすべき役割は何かということを様々な場面で考えてきています。「福祉を学んで保育士になる」という学びのプロセスを経た学生たちが、自らの学びをそれぞれの働く現場で活かしていくことを願っています。

地域に向き合い続けながら成長したい ～社会福祉協議会のワーカーとして～



成瀬 茜 さん (2017年度卒業)
社会福祉法人東大阪市社会福祉協議会

きっかけは大学時代

現在、入職して2年目で、地域担当職員（コミュニティーワーカー）として働いています。そもそも社会福祉協議会（以下、社協）に興味をもつようになったのは学生時代の貴重な体験の積み重ねによるものです。

私は大学2年生のころから、地域福祉フィールドワーク「小野郷へ行こう！」に参加していました。小野郷は京都市内にありながら小中学校も廃校になってしまうほど少子高齢化が進んだ地域ですが、住民の方々はこの地に根を張り、相互で協力し合いながら生活されています。このような特徴がある地域で、ひとり暮らしの高齢の方を支援するために、交流会の企画や、住民の方々と一緒にお弁当の配達をしてきました。また、区民運動会や岩戸神社の落葉ライトアップなどの地域行事にも参加し、住民の方々との交流を深める経験もできました。これらの活動を通して、人と人のつながりの大切さと、小野郷で暮らす方々のポジティブな力を実感し、「地域」に興味をもつようになりました。

3年生時には地元の社協で社会福祉士実習を経験しました。その時、私の生まれ育ったまちで、まちのために共に汗を流す住民と社協職員の姿を知り、「自分の住むまち」に興味や関心を持つと同時に、以前よりも「自分の住むまち」が好きになりました。そこから、地域住民が「自分の住むまち」に興味や関心を持ち、好きになることで地域の福祉が広がっていくのではないかと考えました。社協の仕事に就いたのは、そのようなきっかけを私も作りたと思ったからです。

東大阪市社協とは

東大阪市は大阪府の東部に位置し、2019年9月現在で、人口488,922人の中核市です。世帯数240,274世帯、年少人口（0～14歳人口）は11.31%、生産年齢人口（15～64歳人口）は60.58%、高齢者人口（65歳以上人口）は28.12%と全国平均並みとなっています。行政的には市内をA～Gの7つに分けてリージョンとよばれる区域を設定しており、各リージョンに行政窓口や子育て支援センター等を設置して対応しています。

東大阪市社協では、1994年から5年ごとに「地域福祉活動計画」を策定しており、現在、「第6期 地域福祉活動計画

スクラム‘23」に移行し、「すべての人が地域で個性を尊重しあい、支え合い、共に生きる安心と活力の福祉コミュニティの実現」を基本理念におき、その実現のための諸活動を展開しています。

このような計画の基本理念のもと、私は地域担当職員（コミュニティーワーカー以下、COW）として、地域住民や専門機関などと協力・連携し、地域の福祉活動の推進、福祉課題の解決に向けて取り組んでいます。COWは市内を西部・中部・東部の3ブロックに分け、各エリアに設置されている老人センターを拠点として7名が活動をしており、校区福祉委員会を中心に地域支援の業務を行っています。校区福祉委員会は概ね小学校校区ごとに組織されており、地域の各種団体やボランティア、関係機関などが参画して、それぞれの強みを活かしながら住民の身の回りで起こっている生活課題の解決のために活動しています。COWの具体的な業務としては、「いきいきサロン」、「ふれあい食事会」、「子育てサロン」等の小地域ネットワーク活動に参加し、ニーズの発見や解決、そのための社会資源の開発などを、他の専門機関と連携して取り組んでいます。

仕事を通して学んだこと

日々の業務を通じて、校区ごとで社会資源の供給量が異なるように感じます。校区ごとに特性や違いがあることはもちろんですが、それにより、地域課題の軽減・解決の進捗に違いがでできます。複雑な問題への対処においては特にそうです。そんな中で重要なのは、他職種・多職種との連携になります。社協の組織だけでは解決できない問題でも、他の専門職の力を借りれば解決に向かうことが可能となることが多々あります。そのためには、日頃から密に情報交換をし、信頼関係を築いておくことが必要です。もちろん地域住民の方々との信頼関係も不可欠です。地域福祉を推進する重要なパートナーとしてCOWがいてくれると感じていただけるような関わりをしていくことが大切だと考えています。また災害時等もそうなのですが、全国にある他の自治体の社協とのネットワークを活用することも重要だと考えます。同様な困難を抱えながら、地域福祉推進のために尽力している仲間との情報共有はとても大切だと感じ

ています。

これまででも・これからも

まだキャリアは浅い私ですが、地域福祉は可能性が無限大だと信じています。地域の力を結集することができれば、本当にいろんなことが可能となると思います。一般的には地域住民相互の関係は希薄化しているといわれていますが、小地域福祉活動等とおして、いろんな結びつきができることで、地域で暮らす人達の困り事の解決につながっていくことを実感できるからです。

そのために、COWとして常に「アンテナを張る」ことを心がけています。様々な活動に参加するときも、地域の力を最大限に引き出していくことができることを念頭に置きながら、何か課題はないか、どこかで問題はないかと考えたり、多様な力をもつ地域住民の方々に出会えたら、次につなげていけるように思っています。これは、あるワーカーさんがおっしゃっていた次の言葉に由来しています。それは、「なぜ?を常に考えることが重要だよ」ということと、そのためには「小さな声に耳を傾けることが必要だね」ということでした。

目現在の課題は、なぜおきているのか?どうすれば解決の方向に向かうのか?そのためには誰とどのように連携すればいいのか?を常に考えていきたいと思っています。また、発言をしにくい状態におかれている方～たとえば、小さな子どもや障害・病気のある方、ひとり暮らしの高齢者など～の声をどうしたら聞くことができるのかということに心を配っていきたくて考えています。今後も、社協ワーカーとして大切なものは心の中に持ち続けて、成長し続けていきたいと思っています。

オペラを身近に楽しむために

村岡 潔
佛敎大学社会福祉学部教授



佛大の四条センターで講座『イタリアオペラの散歩道』のコーディネーターを担当している村岡(佛敎大学社会福祉学部教員)です。この講座は、私が10年前の研修期間(サバチカル)に滞在したイタリアはローマで、一人のオペラ歌手に出会ったのがきっかけです。それまでは、オペラを楽しむという機会は全くなかった私ですが、ローマの遺跡のカラカラ・テルメの野外ステージで観たオペラの『トスカ』には感激しました。帰国後しばらくして、毎年、日本とイタリアを行き来している、そのソプラノ歌手に、素人でもオペラを楽しむきっかけを作れるような講座を四条センターで持ってもらえないかと持ちかけたところ、快諾してもらって始まったのがこの講座でした。

四条センターの講座案内には「オペラのはじまりはルネッサンス後期16世紀のイタリア。オペラ歌手平井ふじこさんに、Amore! Cantare! Mangiare!(愛して、歌って、食べて)と言われるイタリア人の生き方にふれながら、イタリアオペラを通して日本とイタリアの文化の違いを語ってもらいながら、オペラになじみのうすい方にもオペラをもっと身近に感じてもらうためのシリーズ」という謳い文句で始まったのがこの講座です。

オペラは、日本の歌舞伎に相当するような舞台芸術ですが、ストーリーは意外とシンプルで、最初に男女の出会いがあり、二人が恋に落ち、最後にはどちらかが死ぬという悲劇スタイルが定番です(モーツァルトのフィガロの結婚のようにハッピーエンドもありますが)。オペラの声種には、ソプラノ、テノールなどと色々ありますが、それに

よって役柄も決まってきます。例えば、女声では、ソプラノは、娘さんやお姫様(そのほか大人の女、伯爵夫人なども)、メゾソプラノは、若い男、女中、お母さん、アルトは、占い師、お婆さん、悪女などです。男声では、テノールは、王子さま、青年、ヒーロー、バリトンは、侯爵、伯爵、お父さん、バスは、王様、おじいちゃんなどです。歌詞やせりふはほとんどの場合イタリア語ですが、言葉が分からないとしても、ストーリーを予習しておけば、歌手の演技や感情表現によってオペラの流れはよくわかります。私のおすすめるは、『蝶々夫人』や『トスカ』ですが、オペラ『夕鶴』のように日本語のものもあります。

近年はオペラもYouTubeやCDやDVD、あるいはテレビ等で楽しめるようになっていますが、やはり、実際に劇場で鑑賞することをお勧めします。私も時々劇場に足を運んでいます。日本ではオペラというと一般に入場券が高いというイメージがありますが、S席などでなければリーズナブルな席もあります。また地方公演などでは比較的廉価になっています。例えば、音大生の卒業公演などもそうで、特に文化祭で演ずる場合には無料にもなるでしょう。

初心者の方も、私がそうであったように、物は試し、まず、ちゅうちょせずに触れてみるのが一番です。関西在住の方は、ぜひ四条センター講座「イタリアオペラの散歩道」にお運びください。この講座は、毎回千円で、講師ふじこさんのトークに数曲の歌唱を楽しんでいただけると信じます(春、秋、正月と年三回。詳しくは、四条センターHP参照)。

参考

「わかるオペラ情報館」(<http://opera-synopsis.sakura.ne.jp/>)
 「5分で読める! オペラ初心者のためのQ&A集」(<http://35-45.net/opera/q-and-a>)
 「最初に聴く&観るオペラは何がいいの?」(<http://www.asahi-net.or.jp/~hy3j-hsmt/beginer/beginer03.html>)

佛敎大学福祉教育開発センタージャーナル

『むすびめ』第2号

【発行日】2020年3月31日

【発行者】佛敎大学福祉教育開発センター

〒603-8301 京都府京都市北区紫野北花ノ坊町 96

TEL : 075-491-2141 (代)