

# 若手福祉従事者の業務意識に関するアンケート調査 報告書（レポート）

## 1. 調査概要

### (1) 目的

若手福祉従事者の「業務」意識について、その現状を把握し、離職を予防するための対策などを検討することを目的とする。

### (2) 調査対象

北海道内の福祉施設・事業所に勤務する若手従事者（10代～30代まで）

### (3) 実施方法

- ①施設・事業所経由で郵送配布（1施設・事業所に3名分の調査票を郵送）
- ②事業のHPへの実施案内と調査票の掲載

### (4) 調査期間

2010年12月上旬発送（HP掲載）～2010年12月20日回答〆切

### (5) 回収状況

1,879票

## 2. 調査結果

回収された 1,879 票について、集計結果を以下にまとめる。

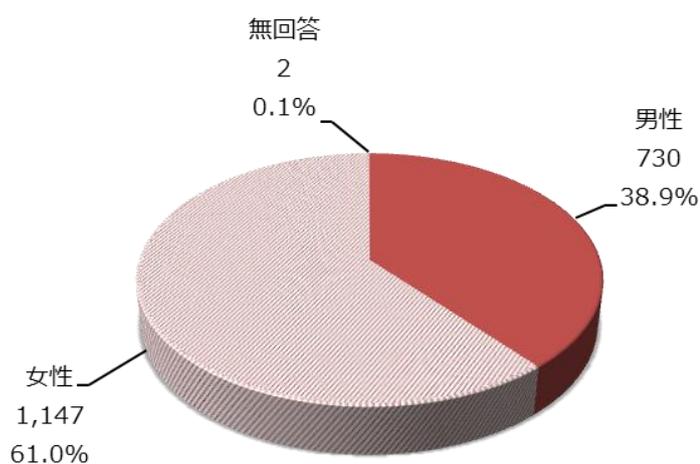
### (1) 基本属性

#### Q1-1 回答者の属性

##### ①性別

性別は、「男性」が 730 人（38.9%）、「女性」が 1,147 人（61.0%）であった。

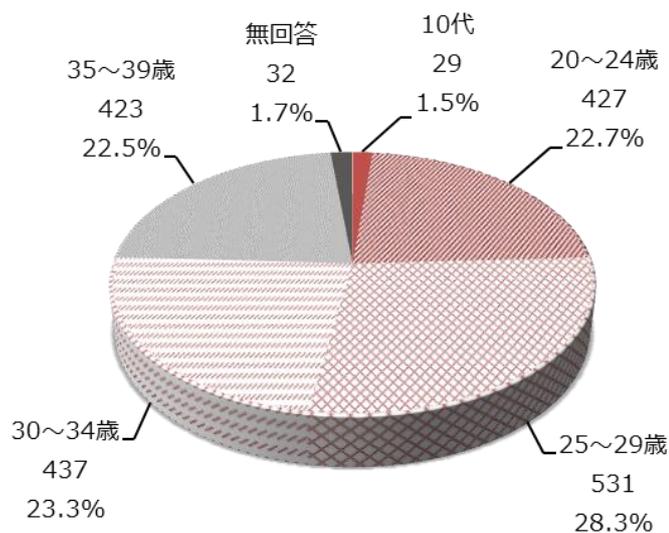
図表 1-1-1 性別 (N1,879)



##### ②年齢階級

年齢階級（5区分）は、「25～29歳」が 531 人（28.3%）と最も多く、次いで「30～34歳」が 437 人（23.3%）、「20～24歳」が 427 人（22.7%）、「35～39歳」が 423 人（22.5%）という順であった。

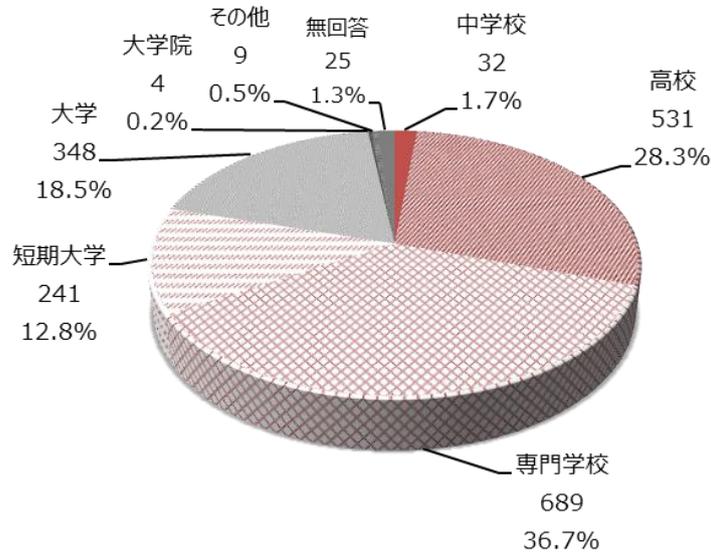
図表 1-1-2 年齢階級 (N1,879)



### ③最終学歴

最終学歴は、「専門学校」が 689 人（36.7%）と最も多く、次いで「高校」531 人（28.3%）、「大学」が 348 人（18.5%）、「短期大学」が 241 人（12.8%）の順であった。

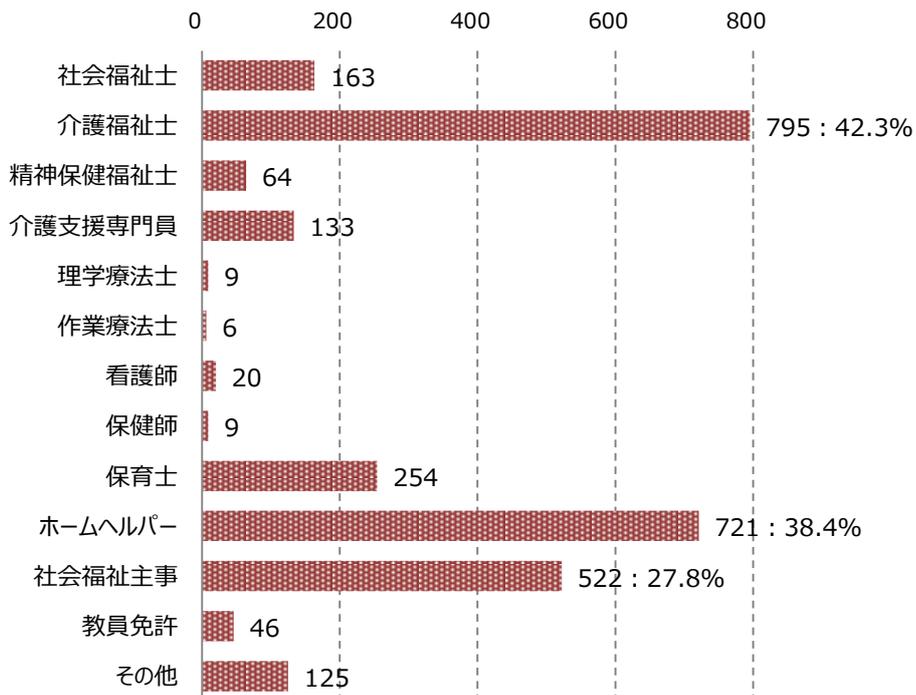
図表 1-1-3 最終学歴 (N1,879)



### ④取得資格 (N1,879 : 複数回答)

取得している資格は、「介護福祉士」が 795 人（42.3%）、「ホームヘルパー」が 721 人（38.4%）、「社会福祉主事」が 522 人（27.8%）であった。

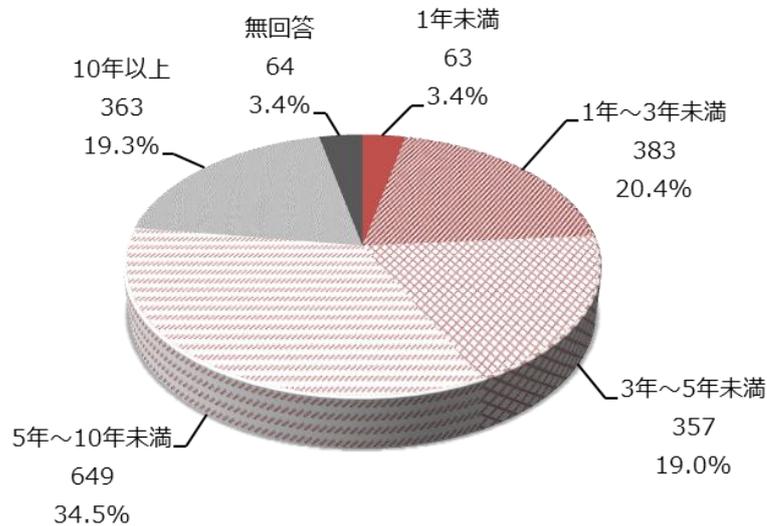
図表 1-1-3 取得している資格 (N1,879)



⑤福祉職の経験年数

福祉職としての経験年数は、「5～10年未満」が649人（34.5%）と最も多く、次いで「1～3年未満」が383人（20.4%）、「10年以上」が363人（19.3%）と続いた。

図表 1-1-4 福祉職の経験年数（N1,879）

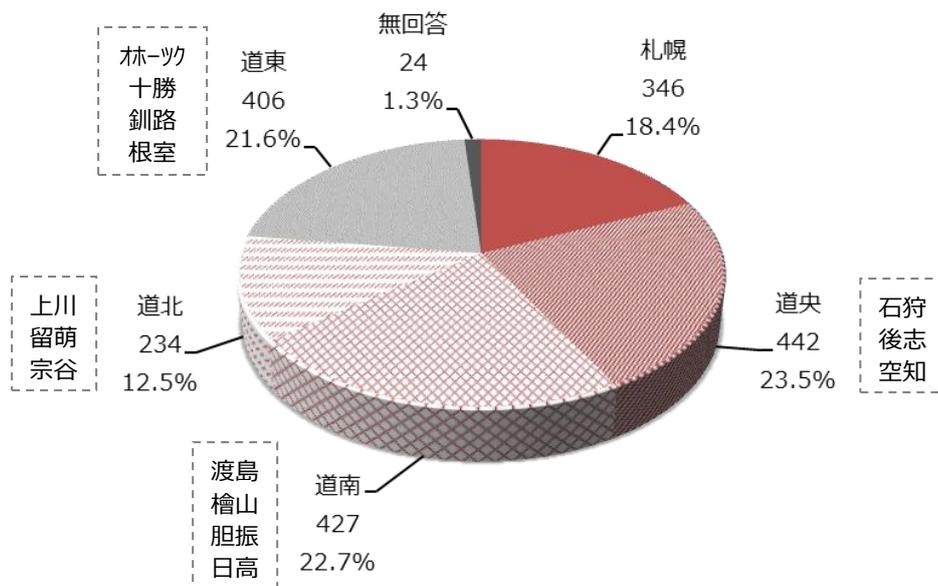


Q1-2 施設・事業所の属性

①所在地

施設・事業所の所在地は、「札幌」346人（18.4%）、「道央」442人（23.5%）、「道南」427人（22.7%）、「道北」234人（12.5%）、「道東」406人（21.6%）であった。

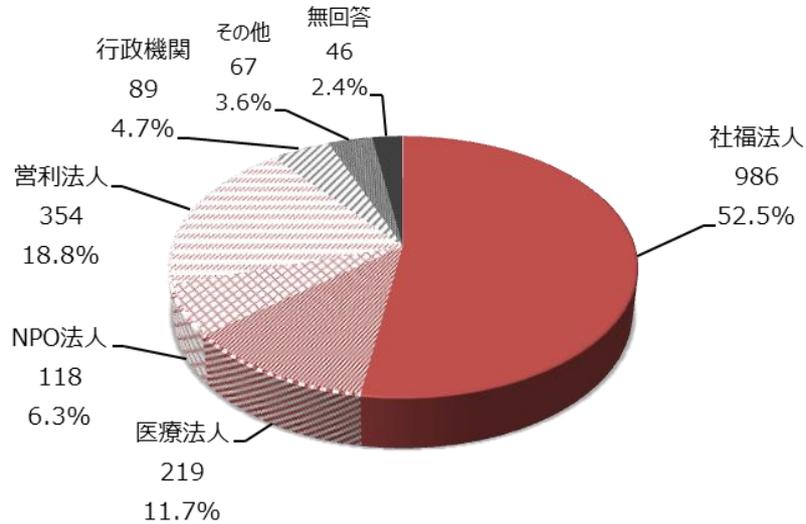
図表 1-2-1 所在地（N1,879）



### ②経営主体（法人種別）

経営主体（法人種別）は、「社会福祉法人」が 986 人（52.5%）と過半数を占め、続いて「営利法人」が 354 人（18.8%）、「医療法人」219 人（11.7%）の順であった。

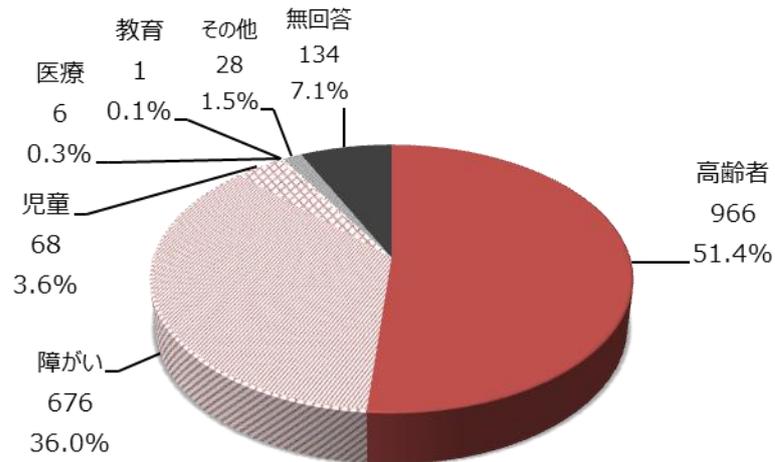
図表 1-2-2 経営主体（法人種別）（N1,879）



### ③職場分野

職場分野は、「高齢者」が966人（51.4%）と過半数を占め、次に「障がい者」が676人（36.0%）とこの2分野で約9割を占めていた。

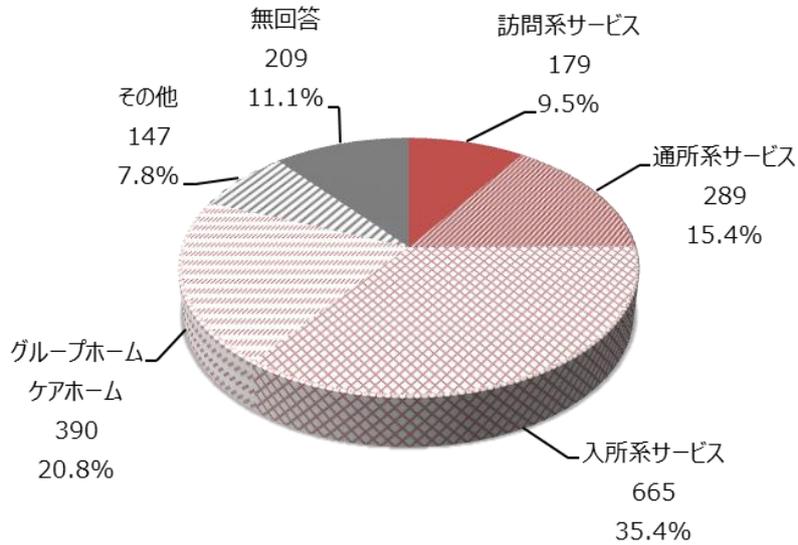
図表 1-2-3 職場分野（N1,879）



#### ④サービス内容

施設・事業所のサービス内容は、「入所系サービス」が665人（35.4%）と最も多く、次いで「グループホーム・ケアホーム」が390人（20.8%）、「通所系サービス」が289人（15.4%）という順であった。

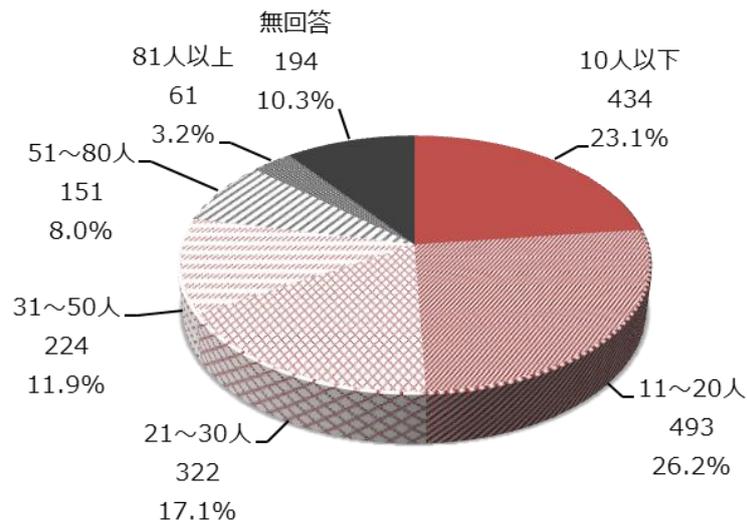
図表 1-2-4 サービス内容 (N1,879)



#### ⑤従業者数（規模）

従業者数階級（事業所・施設規模）では、「10～20人」が493人（26.2%）と最も多く、次いで「10人以下」が434人（23.1%）、「21～30人」が322人（17.1%）という順であった。

図表 1-2-5 従業者数（規模） (N1,879)



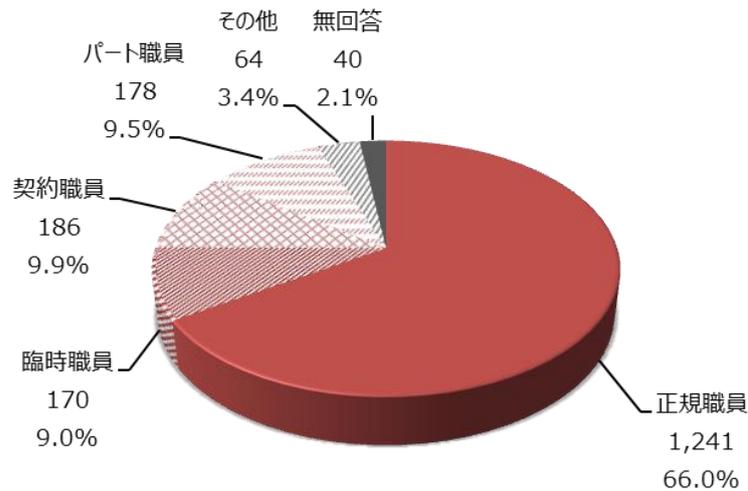
### Q1-3 就業に関する属性

#### ①雇用形態

雇用形態は、「正規職員」が1,241人（66.0%）と全体の3分の2を占めた。以下、「契約社員」が186人（9.9%）、「パート職員」が178人（9.5%）、「臨時職員」が170人（9.0%）と続いた。

なお、役職では4分の3（1,411人：75.1%）が「なし」であった。

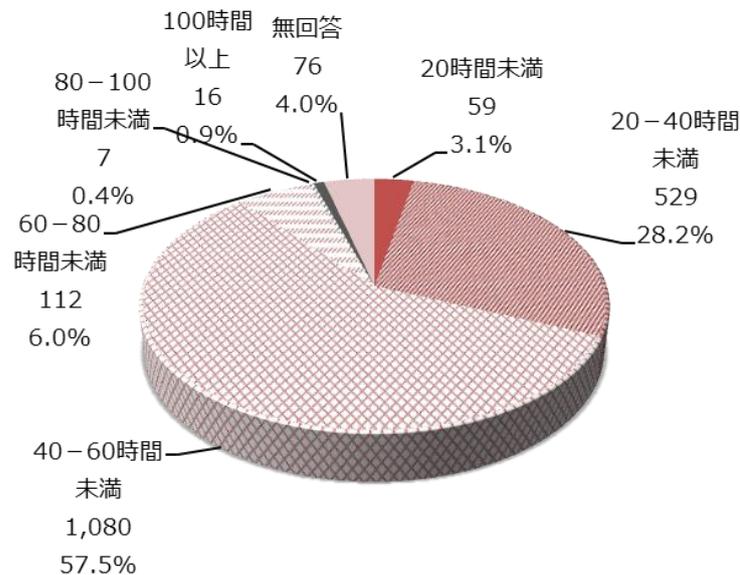
図表 1-3-1 雇用形態 (N1,879)



#### ②平均労働時間

1週間の平均労働時間は、「40～60時間」が1,080人（57.5%）と約6割を占め、以下、「20～40時間」が529人（28.2%）と続いた。なお、60時間以上（「60～80時間」「80～100時間」「100時間以上」）も135人（7.3%）あった。

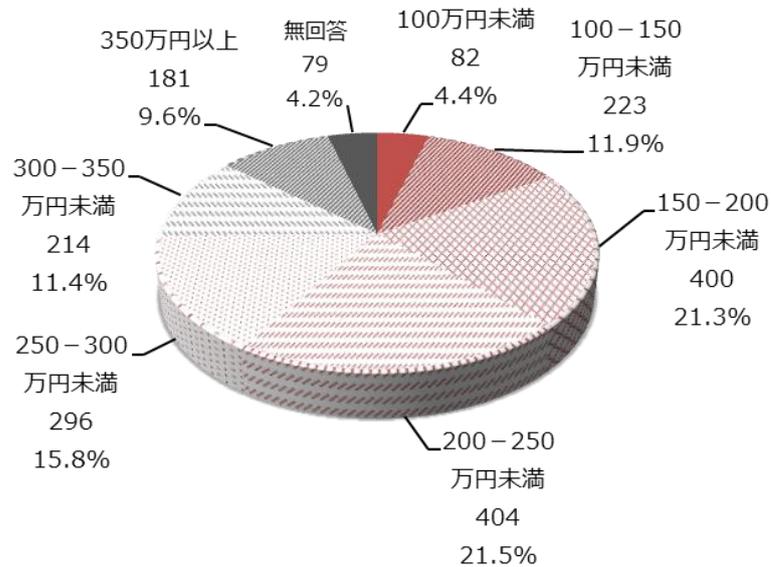
図表 1-3-2 平均労働時間 (N1,879)



### ③年収

年収では、「200～250万円未満」が404人（21.5%）と最も多く、続いて「150～200万円未満」が400人（21.3%）、「250～300万円未満」が296人（15.8%）という状況であった。200万円未満で全体の3分の1、300万円未満で4分の3を占めていた。

図表 1-3-3 年収（N1,879）

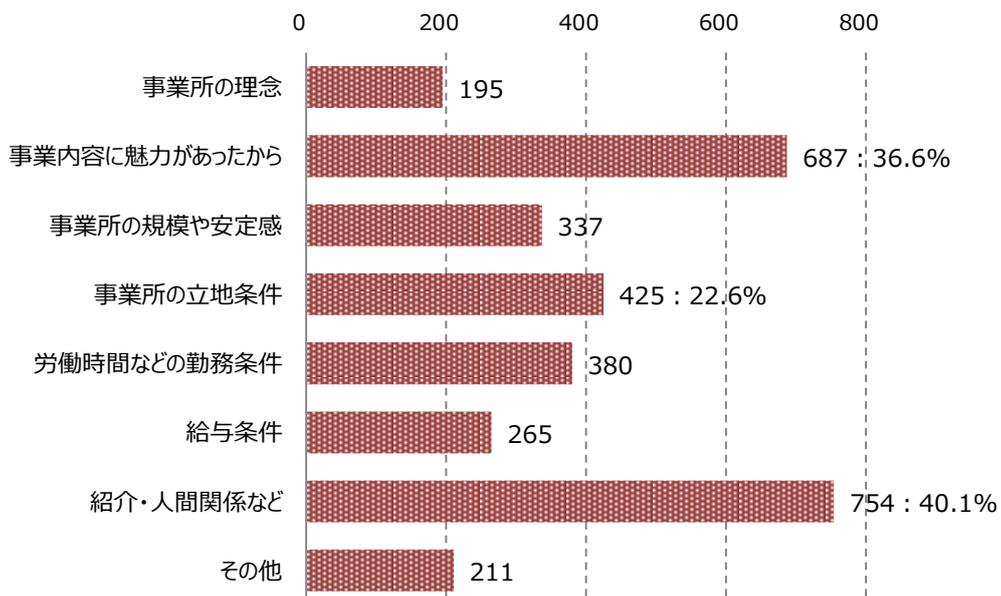


### (2) 現在の職場について

Q2 現在の職場に従事するきっかけとして影響があったこと（N1,879：複数回答）

総数では、「紹介・人間関係など」が745人（40.1%）、「事業内容に魅力があったから」が687人（36.6%）、「事業所の立地条件」が425人（22.6%）の順に回答が多かった。

図表 2 従事するきっかけ（N1,879）

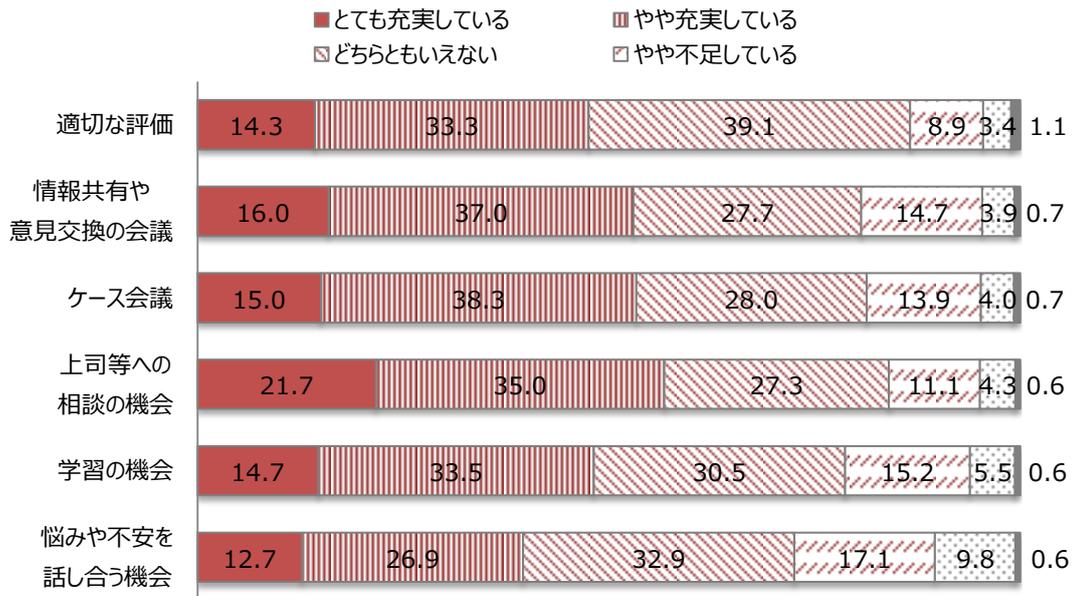


### Q3 現在の職場の充実度 (N1,879)

現在の職場における「業務に対する適切な評価」や「学習の機会」等の6項目に関する充実度について、「とても充実している」～「不足している」の5段階評価は、「情報共有や意見交換の会議」「ケース会議」「上司等への相談の機会」で「とても充実している」「やや充実している」の合計が5割以上となっていた。

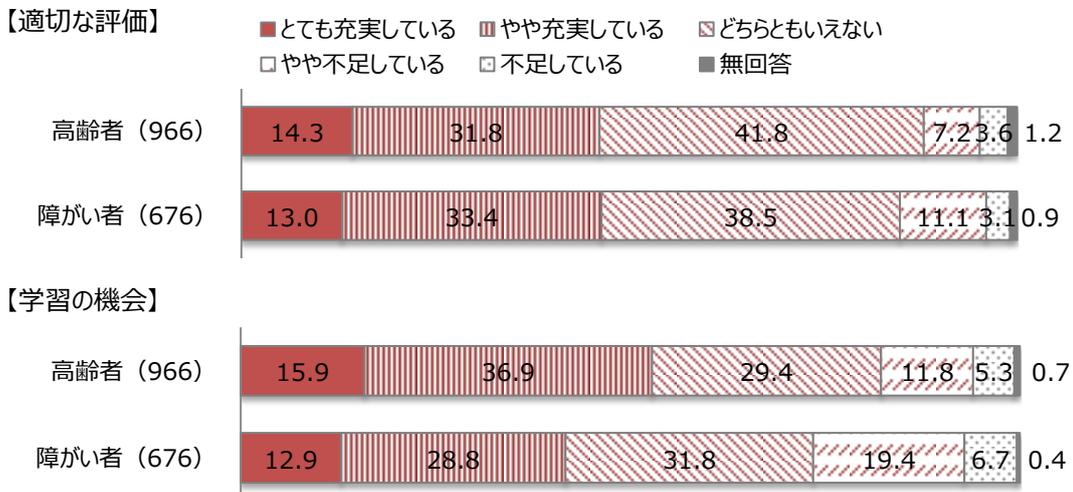
他方、「悩みや不安を話し合う機会」は、「やや不足している」「不足している」の合計が3割弱と他の項目に比べ割合が高くなっていた。

図表 3-1 現在の職場の充実度 (N1,879 : %)



また、これを職場分野（高齢者、障がい者）別にみると、「業務に対する適切な評価」では特徴的な差異は見られなかったが、「学習の機会」では、「高齢者」に比べ「障がい者」において「とても充実している」「やや充実している」とした回答の割合が1割以上低かった。

図表 3-2 職場分野別の充実度 (N1,642 : %)



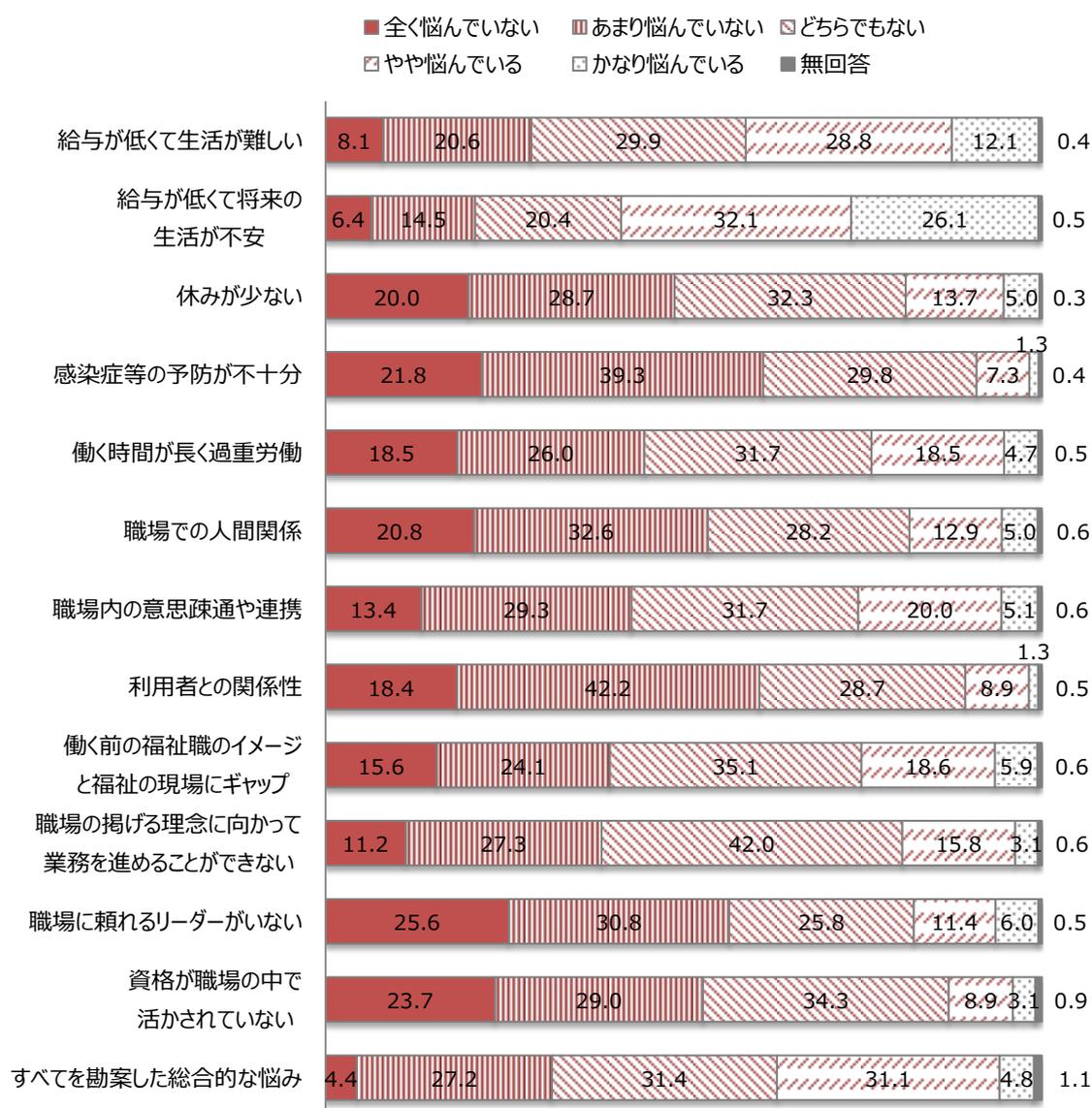
(3) 業務上の悩みや不安について

Q4 現在の仕事の従事する中で どの程度悩んでいるか (N1,879)

「やや悩んでいる」「かなり悩んでいる」の回答が多かったのは、「給与が低くて生活することが難しい」(約 4 割)「現在の生活は問題ないが給与が低くて将来の生活が不安である」(約 6 割)といった待遇面であった。これについては、「まったく悩んでいない」「あまり悩んでいない」とする回答が他の項目に比べて特に低い割合であった。

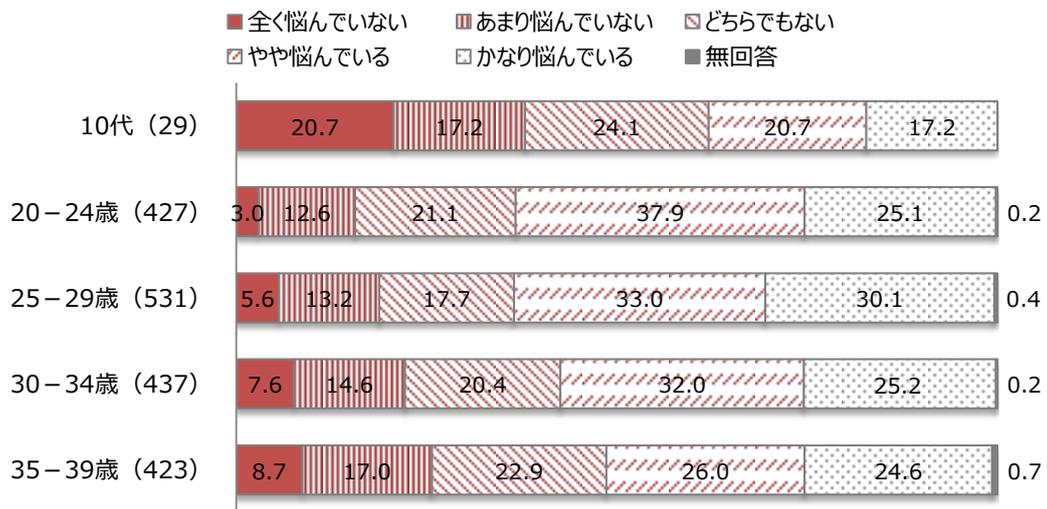
また、「職場内の意思疎通や連携がない」、「働く前の福祉職のイメージと福祉の現場にギャップがある」なども全体の 4 分の 1 程度であった。

図表 4-1 どの程度悩んでいるか (N1,879 : %)



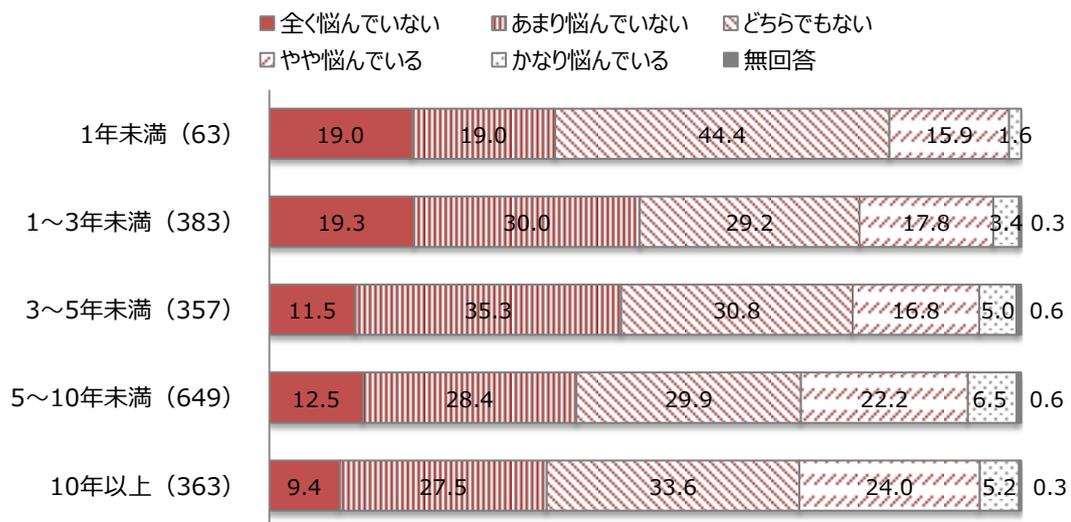
続いて、待遇に関する「現在の生活は問題ないが給与が低くて将来の生活が不安である」を年齢階級別にみると、10代を除き、「20-24歳」「25-29歳」では「かなり悩んでいる」「やや悩んでいる」の合計が6割を上回ったが、「30-34歳」以降その割合は徐々に減少していた。反対に「まったく悩んでいない」「あまり悩んでいない」の割合が拡大していた。

図表 4-2-1 年齢階級別にみた「給与が低くて将来の生活が不安である」 (%)



業務に関する「職場内の意思疎通や連携がない」を福祉職経験年数別にみると、「1年未満」を除き、「1~3年未満」から年数が長くなるにつれて、「全く悩んでいない」「あまり悩んでいない」の割合が徐々に減少していた。キャリアを積み自らのスキルが上がるとともに業務上の連携などに関する悩みも大きくなることが示唆された。

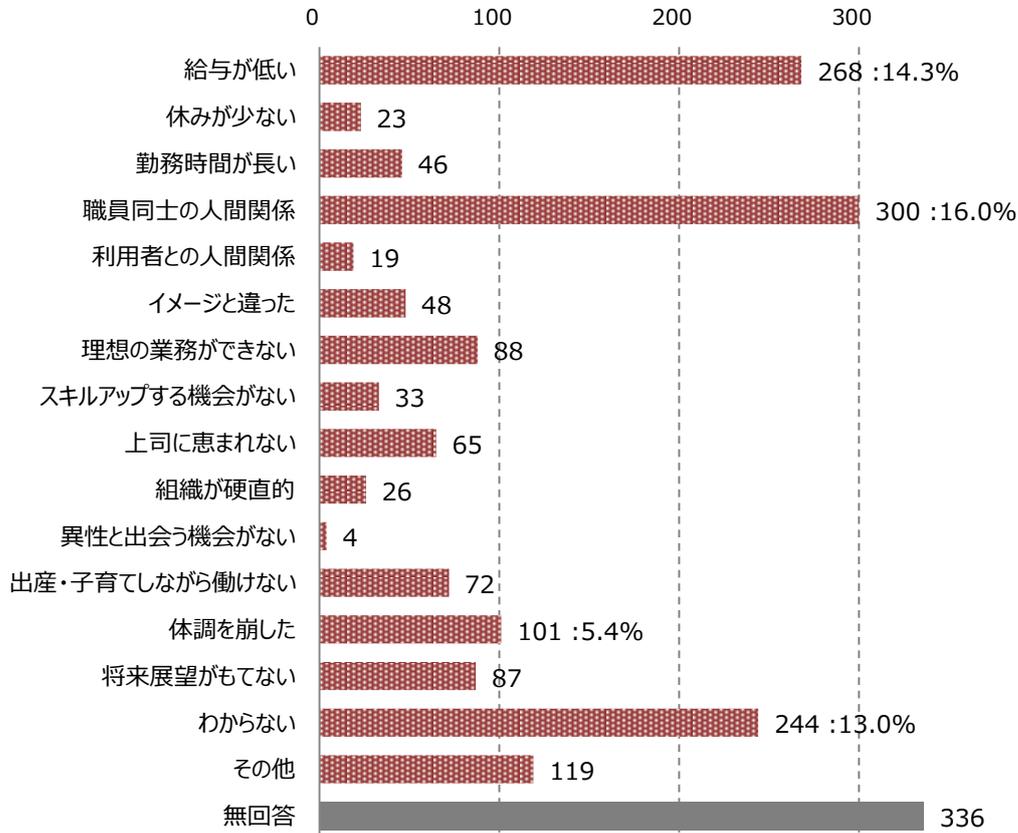
図表 4-2-2 福祉職経験年数別にみた「職場内の意思疎通や連携がない」 (%)



Q5 同僚の離職理由・自分の転職理由 (N1,879)

同僚の離職理由や自分自身の転職理由について、「職員同士の人間関係」が 300 人 (16.0%) と最も多く、次いで「給与が低い」が 268 人 (14.3%)、「体調を崩した」が 101 人 (5.4%) の順であった。

図表 5 離職理由・転職理由 (N1,879 : %)



回答が多かった「給与が低い」「職員同士の人間関係」について、年齢階級別と福祉職経験年数別に見ると、年齢階級の「25-29歳」で、福祉職経験年数の「5-10年未満」で、「給与が低い」の割合が「職員同士の人間関係を上回っていた。

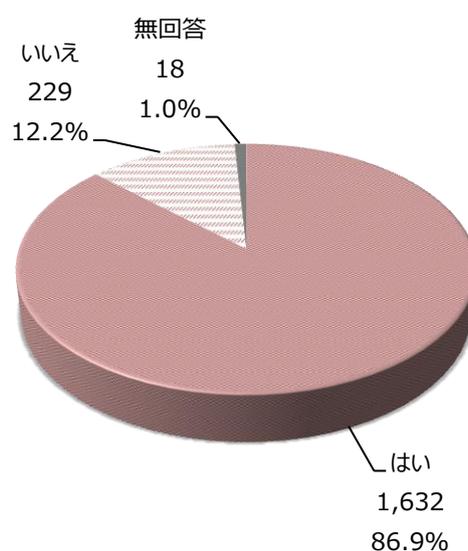
		給与が低い			職員同士の人間関係					
		合計	給与が低い	職員同士の人間関係	合計	給与が低い	職員同士の人間関係			
全体	N	1,879	268	300	全体	1,879	268	300		
	%	100.0	14.3	16.0		100.0	14.3	16.0		
年齢階級	10代	N	29	2	6	福祉職経験年数	1年未満	63	3	7
		%	100.0	6.9	20.7		100.0	4.8	11.1	
	20-24歳	N	427	55	66		1~3年未満	383	45	55
		%	100.0	12.9	15.5		100.0	11.7	14.4	
	25-29歳	N	531	89	83		3~5年未満	357	47	56
		%	100.0	16.8	15.6		100.0	13.2	15.7	
	30-34歳	N	437	60	73		5~10年未満	649	114	106
		%	100.0	13.7	16.7		100.0	17.6	16.3	
	35-39歳	N	423	59	63		10年以上	363	48	70
		%	100.0	13.9	14.9		100.0	13.2	19.3	

(4) 自己研鑽や交流機会について

Q6-1 過去1年間の研修会の参加 (N1,879)

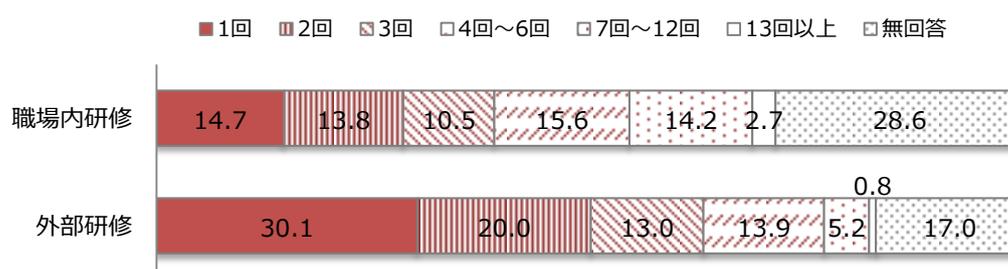
過去1年間に職場内外を問わず研修会の参加状況を見ると、「はい(参加あり)」が1,632人(86.9%)、「いいえ(参加なし)」が229人(12.2%)であった。

Q6-1-1 過去1年の研修会参加 (N1,879)



具体的な研修参加回数を職場内・外部に分けてみると、「職場内研修」では、「4～6回」(2～3カ月に1回程度)が15.6%と最も多く、次いで「1回」が14.7%、「7～12回」が14.2%となっていた。一方、外部研修では「1回」が30.1%と最も多く、「2回」が20.0%、「4～6回」が13.9%という順であった。

Q6-1-2 職場内外別の過去1年の研修会参加回数 (N1,632 : %)



また、研修参加状況を職場分野別にみると、参加の有無については、「高齢者」「障がい者」「児童」とも概ね9割前後であった。しかし、職場内研修の回数では、「高齢者」では「4～6回」18.4%、「7～12回」16.4%と約4割を占めた一方で、「障がい者」「児童」では、「1回」が19.2%、23.1%と最も多かった。

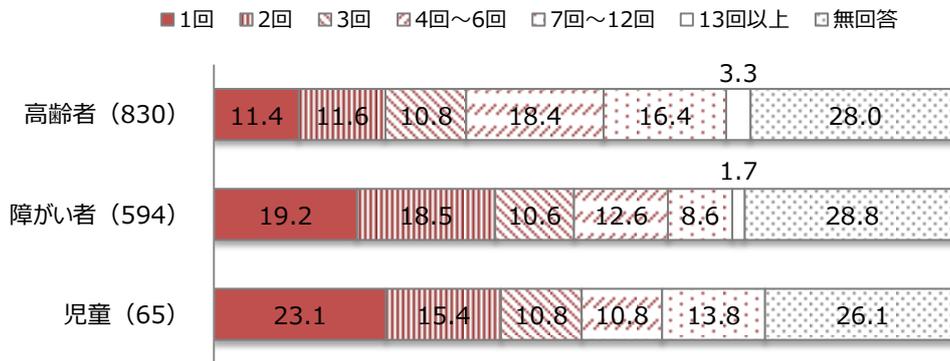
「高齢者」分野では、職場内での研修の機会が一定程度確保されており、「障がい者」「児童」ではその機会が少ない傾向がみられた。

Q6-1-3 職場分野別にみた過去1年の研修会の参加状況

【参加の有無】

		合計	はい	いいえ	無回答
高齢者	N	966	830	125	11
	%	100.0	85.9	12.9	1.1
障がい者	N	676	594	78	4
	%	100.0	87.9	11.5	0.6
児童	N	68	65	3	0
	%	100.0	95.6	4.4	0.0

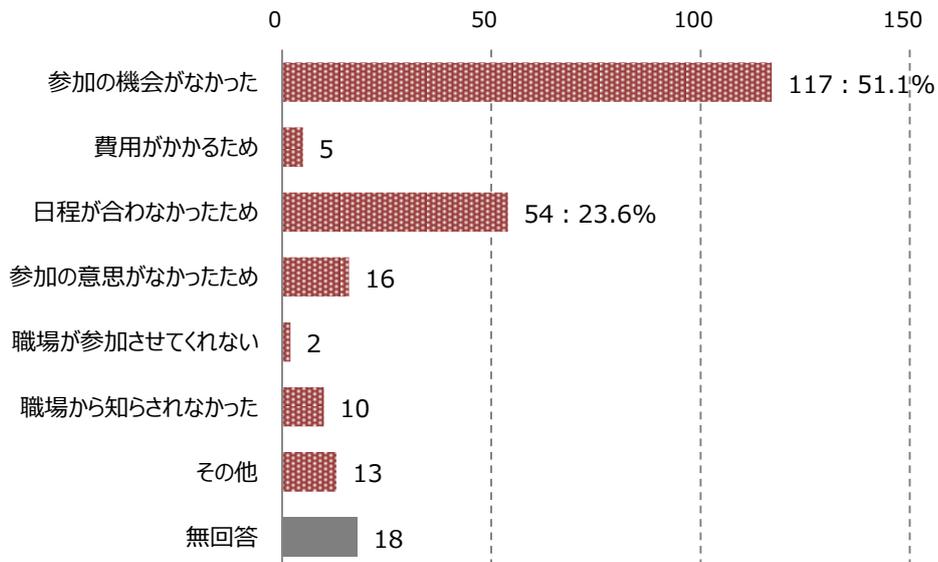
【職場内研修の参加回数】 (%)



Q6-2 参加の機会がなかった場合の理由 (N229 : 複数回答)

参加の機会がなかった場合の理由は、「参加の機会がなかった」が117人 (51.1%)、「日程が合わなかった」が54人 (23.6%) の順であった。

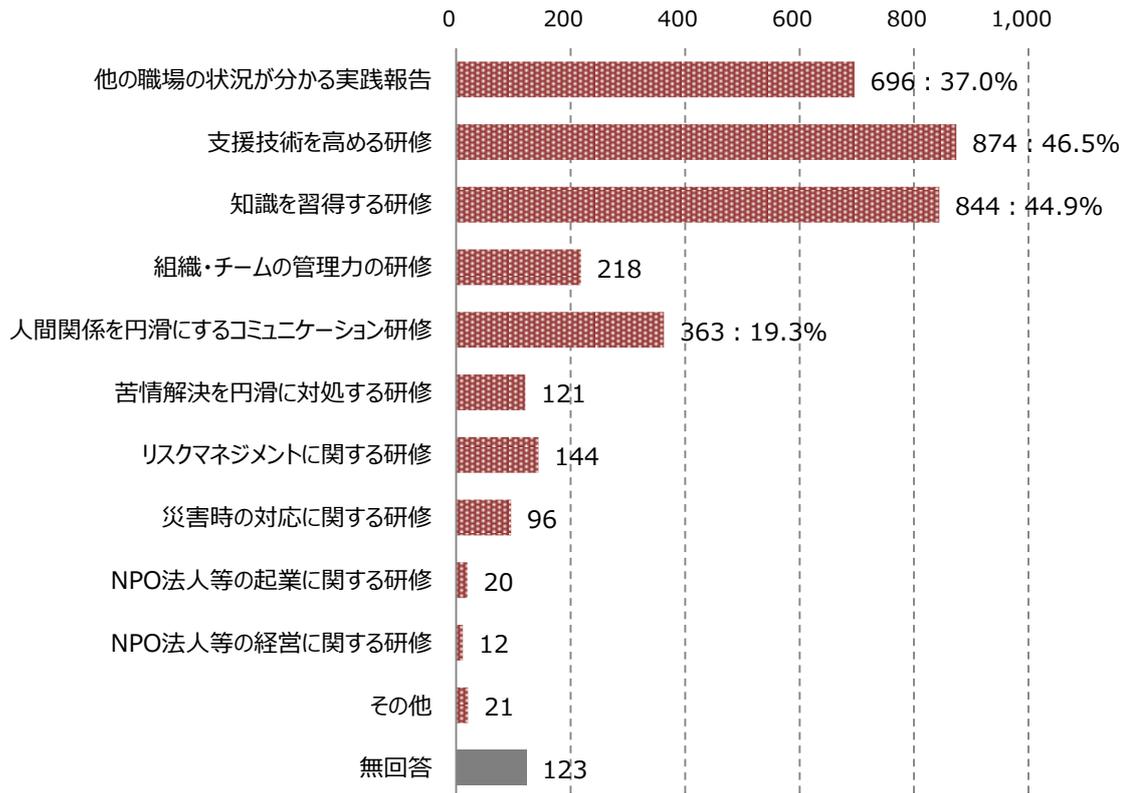
Q6-2 参加の機会がなかった場合の理由 (N229)



Q7 希望する研修のテーマ（どのような研修があればいいか）（N1,879：複数回答）

どのような内容の研修があればいいと思うかについては、「支援技術を高める研修」が 874 人（46.5%）が最も多く、次いで「知識を習得する研修」が 844 人（44.9%）、「他の職場の状況が分かる実践報告」が 696 人（37.0%）となった。また、「人間関係を円滑にするコミュニケーション研修」も 363 人（19.3%）を 2 割近くの回答があった。

Q7 希望する研修のテーマ（N1,879）



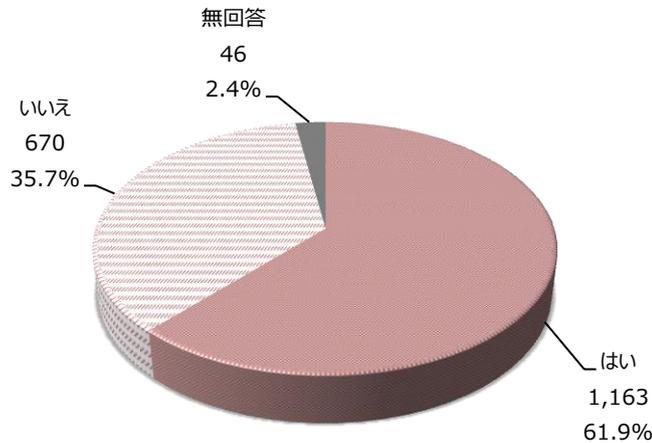
一部の回答をサービス内容別にみると、「訪問系サービス」「通所系サービス」では、「支援技術を高める研修」が 5 割を超え、一方、「入所系サービス」では「他の職場が分かる実践報告」や「コミュニケーション研修」を希望する割合が相対的に高くなっていた。

	合計	実践報告	支援技術を高める研修	知識を習得する研修	組織・チーム管理の研修	コミュニケーション研修
訪問系サービス	N 179	40	97	91	17	20
	% 100.0	22.3	54.2	50.8	9.5	11.2
通所系サービス	N 289	98	154	128	30	49
	% 100.0	33.9	53.3	44.3	10.4	17.0
入所系サービス	N 665	287	279	295	90	135
	% 100.0	43.2	42.0	44.4	13.5	20.3
グループホーム	N 390	145	165	173	34	88
ケアホーム	% 100.0	37.2	42.3	44.4	8.7	22.6

Q8-1 過去1年間の福祉従事者同士の交流機会への参加 (N1,879)

過去1年間の福祉従事者同士の交流機会への参加状況を見ると、「はい(参加あり)」が1,163人(61.9%)、「いいえ(参加なし)」が670人(35.7%)であった。

Q8-1-1 過去1年の福祉従事者同士の交流機会参加 (N1,879)



具体的な交流機会への参加回数をみると、「1回」が40.8%と約4割で最も多く、次いで「2回」が21.8%、「4~6回」が12.1%となっていた。

Q8-1-2 過去1年の交流機会参加回数 (N1,163 : %)



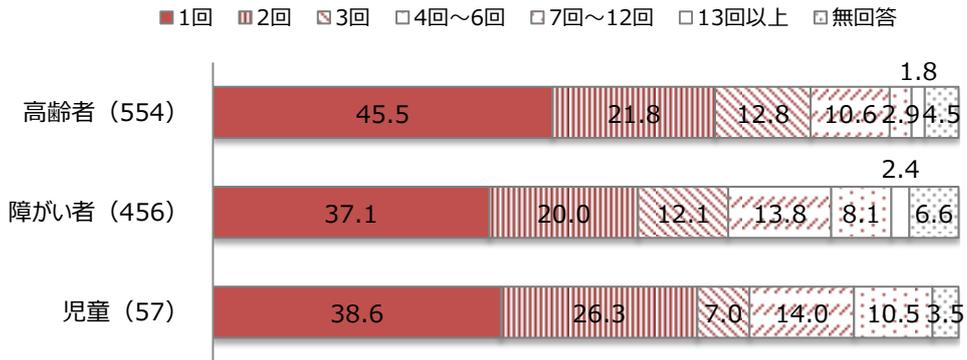
また、交流機会参加状況を職場分野別にみると、参加の有無については、研修とは異なり、「高齢者」が57.3%にとどまる一方、「障がい者」は67.5%、「児童」は83.8%であった。また、参加の回数でも、「障がい者」「児童」が「高齢者」に比べ参加回数が多くなっていた。

Q8-1-3 職場分野別にみた過去1年の交流機会の参加状況

【参加の有無】

		合計	はい	いいえ	無回答
高齢者	N	966	554	388	24
	%	100.0	57.3	40.2	2.5
障がい者	N	676	456	203	17
	%	100.0	67.5	30.0	2.5
児童	N	68	57	11	0
	%	100.0	83.8	16.2	0.0

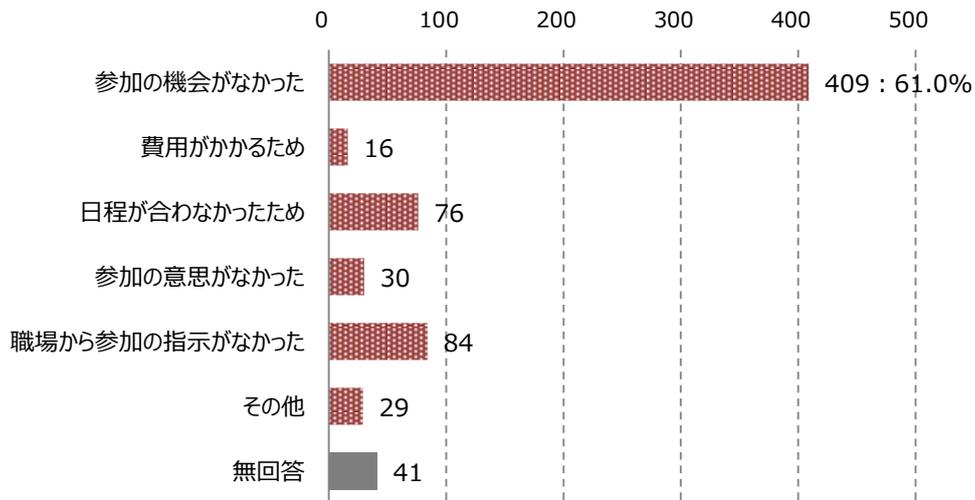
【交流機会の参加回数】 (%)



Q8-2 参加の機会がなかった場合の理由 (N670：複数回答)

参加の機会がなかった場合の理由は、「参加の機会がなかった」が 409 人 (61.0%) と理由のほとんどを占めた。

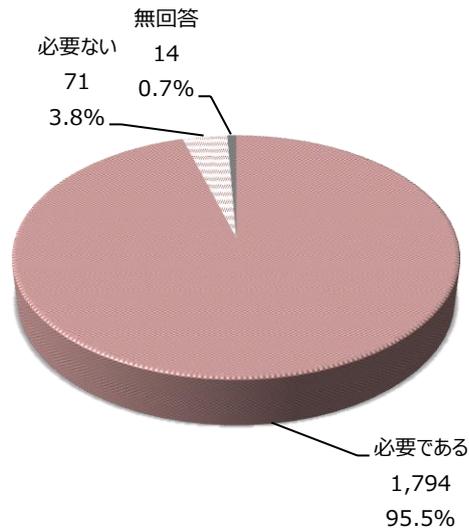
Q6-2 参加の機会がなかった場合の理由 (N670)



Q9-1 福祉従事者同士の交流機会の必要性 (N1,879)

他の職場の福祉従事者同士の交流機会について、「必要である」は 1,794 人 (95.5%)、「必要ない」は 71 人 (3.8%) と、ほとんどが必要性を感じていた。

Q9-1 福祉従事者同士の交流機会の必要性 (N1,879)

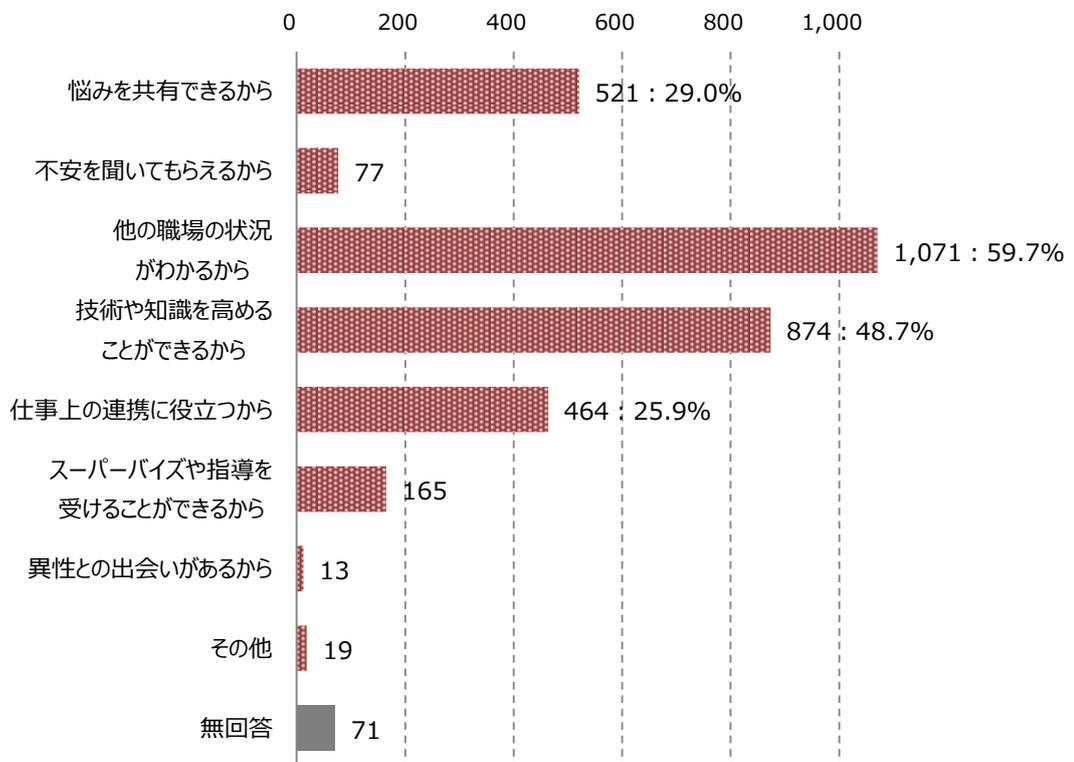


Q9-2 交流を必要と思う場合の理由 (N1,794 : 複数回答)

交流の必要性の理由は、「他の職場の状況が分かるから」が 1,071 人 (59.7%) と約 6 割であった。続いて、「技術や知識を高めることができるから」が 874 人 (48.7%)、「悩みを共有できるから」が 521 人 (29.0%) という状況であった。

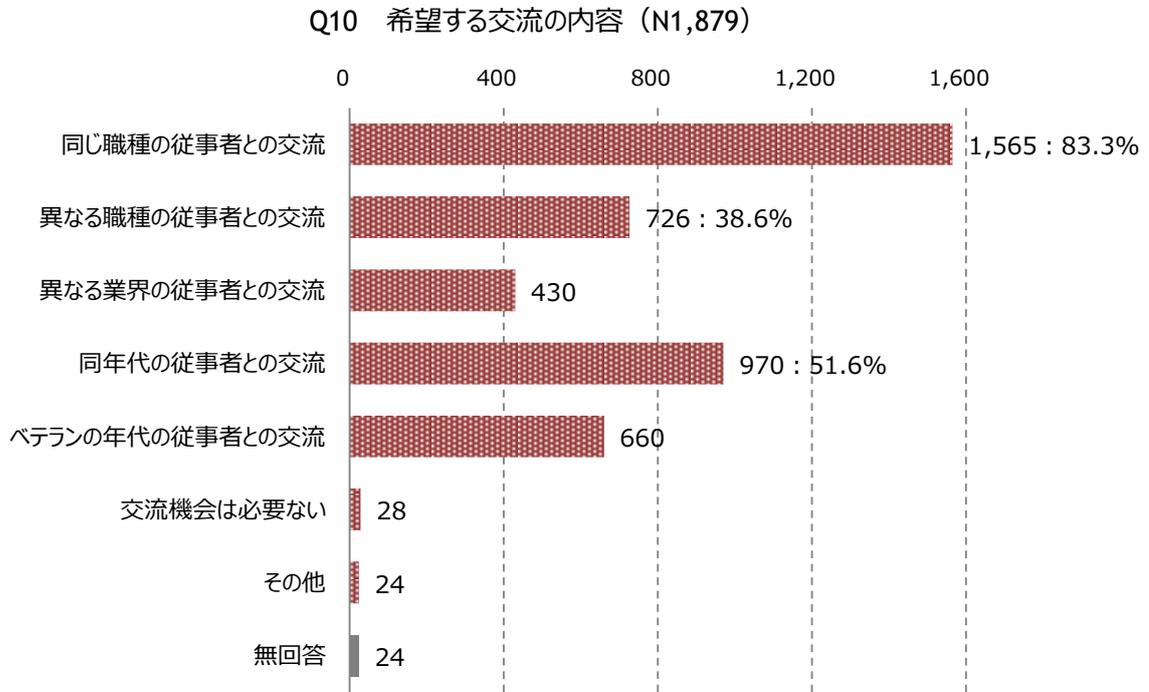
各年齢階級、福祉職経験年数別にみても、回答はほぼ同様の傾向であった。

Q9-2 交流を必要と思う場合の理由 (N1,794)



Q10 希望する交流の内容 (N1,879 : 複数回答)

福祉従事者同士の交流の内容として希望するものは、「同じ職種の従事者との交流」が 1,565 人 (83.3%) と最も多く、次いで、「同年代の従事者との交流」が 970 人 (51.6%)、「異なる職種の従事者との交流」が 726 人 (38.6%) という状況であった。



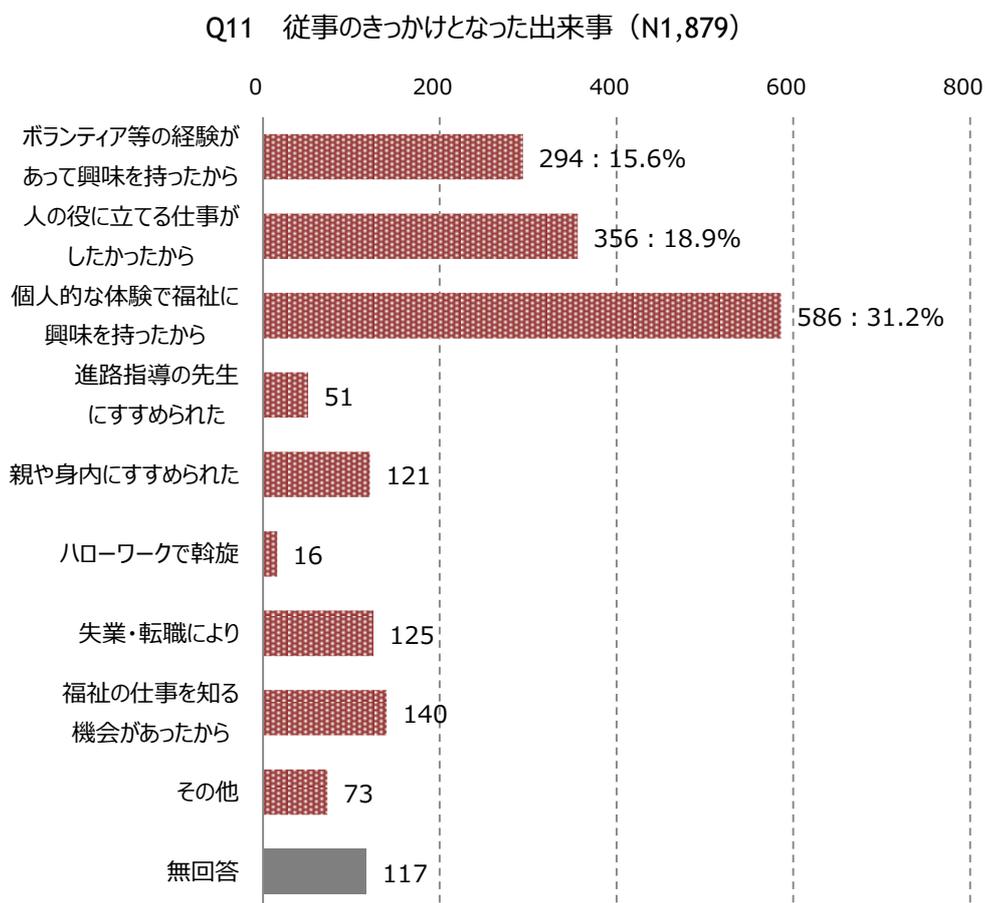
一部の回答を年齢階級別にみると、「同じ職種の従事者との交流」はいずれの年齢階級でも 8 割前後となっている一方で、「異なる職種の従事者との交流」「異なる業界の従事者との交流」などについては、年齢が高くなるに従って回答の割合が相対的に多くなっていた。

	合計	同じ職種の従事者との交流	異なる職種の従事者との交流	異なる業界の従事者との交流	同年代の従事者との交流	ベテランの年代の従事者との交流
10代	N 29	22	7	2	17	8
	% 100.0	75.9	24.1	6.9	58.6	27.6
20-24歳	N 427	362	146	71	286	176
	% 100.0	84.8	34.2	16.6	67.0	41.2
25-29歳	N 531	456	226	138	300	201
	% 100.0	85.9	42.6	26.0	56.5	37.9
30-34歳	N 437	362	175	117	211	152
	% 100.0	82.8	40.0	26.8	48.3	34.8
35-39歳	N 423	337	165	98	148	115
	% 100.0	79.7	39.0	23.2	35.0	27.2

## (5) 福祉の仕事について

### Q11 従事のきっかけとなった（最も影響があった）出来事（N1,879）

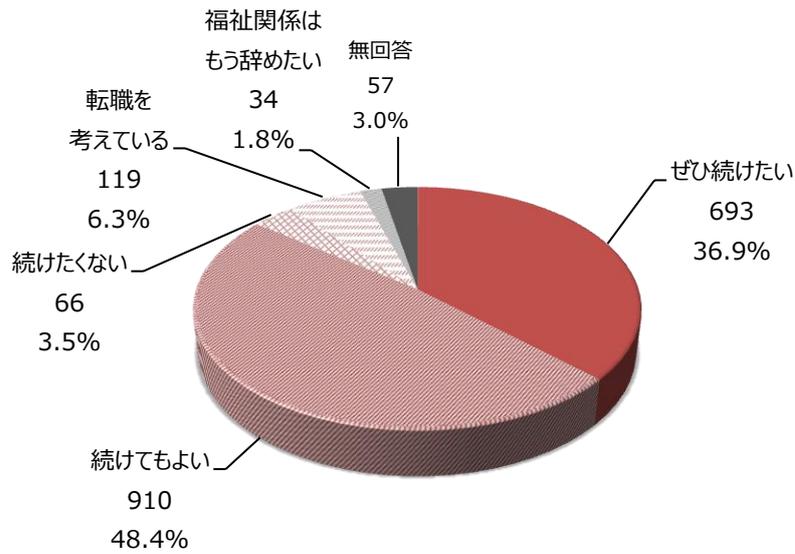
福祉職に従事するきっかけに最も影響があった出来事は、「個人的な体験で福祉に興味を持ったから」が 586 人（31.2%）で最も多く、次いで、「人の役に立てる仕事をしたかったから」が 356 人（18.9%）、「ボランティア等の経験があって興味を持ったから」が 294 人（15.6%）と続いた。



### Q12 仕事の継続意思（今の仕事を続けていきたいと思うか）（N1,879）

今の仕事を続けていきたいと思うかについて、「ぜひ続けたい」が 693 人（36.9%）、「続けてもよい」が 910（48.4%）と肯定的な回答が 85.3%となった。他方、「続けたくない」66 人（3.5%）、「転職を考えている」119 人（6.3%）、「福祉関係やもう辞めたい」34 人（1.8%）と否定的な回答も 1 割を超えていた。

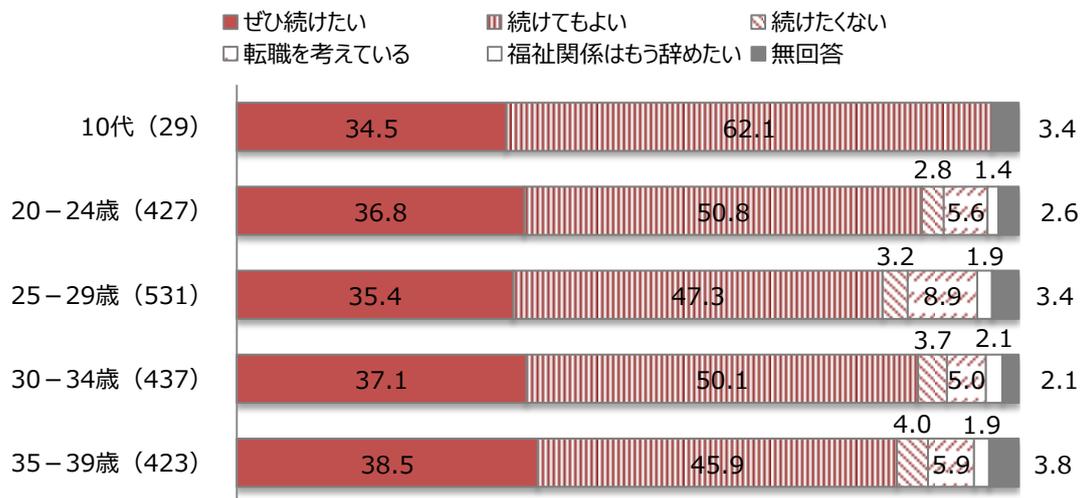
### Q12-1 仕事の継続意思 (N1,879)



これを年齢階級別にみると、「ぜひ続けたい」とする回答が年齢が高くなるにつれて暫増していた。

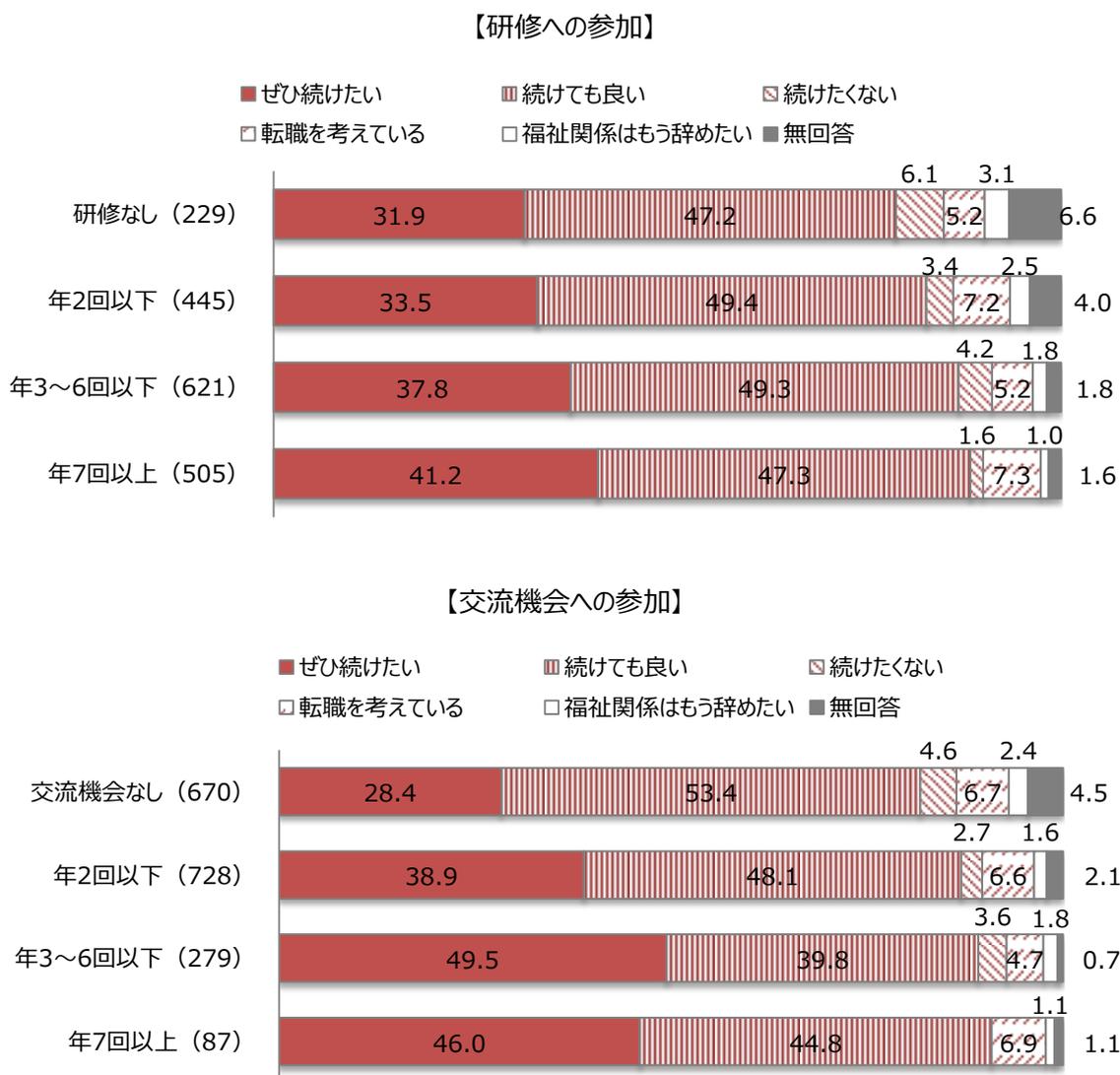
一方で、「25-29歳」では「転職を考えている」が8.9%と相対的に高くなり、「続けたくない」「福祉関係はもう辞めたい」を合せた否定的な回答が14.0%となっていた。

### Q12-2 年齢階級別にみた仕事の継続意思 (%)



また、研修および交流機会への参加状況別にみると、「ぜひ続けたい」とする回答が「研修なし」は31.9%、「交流機会なし」は28.4%であったが、研修では、回数が増えるにつれて41.2%まで増加、また、交流機会では、49.5%と約5割まで拡大していた。なお、「続けたくない」「転職を考えている」「福祉関係はもう辞めたい」の否定的な3回答はいずれも縮小していた。

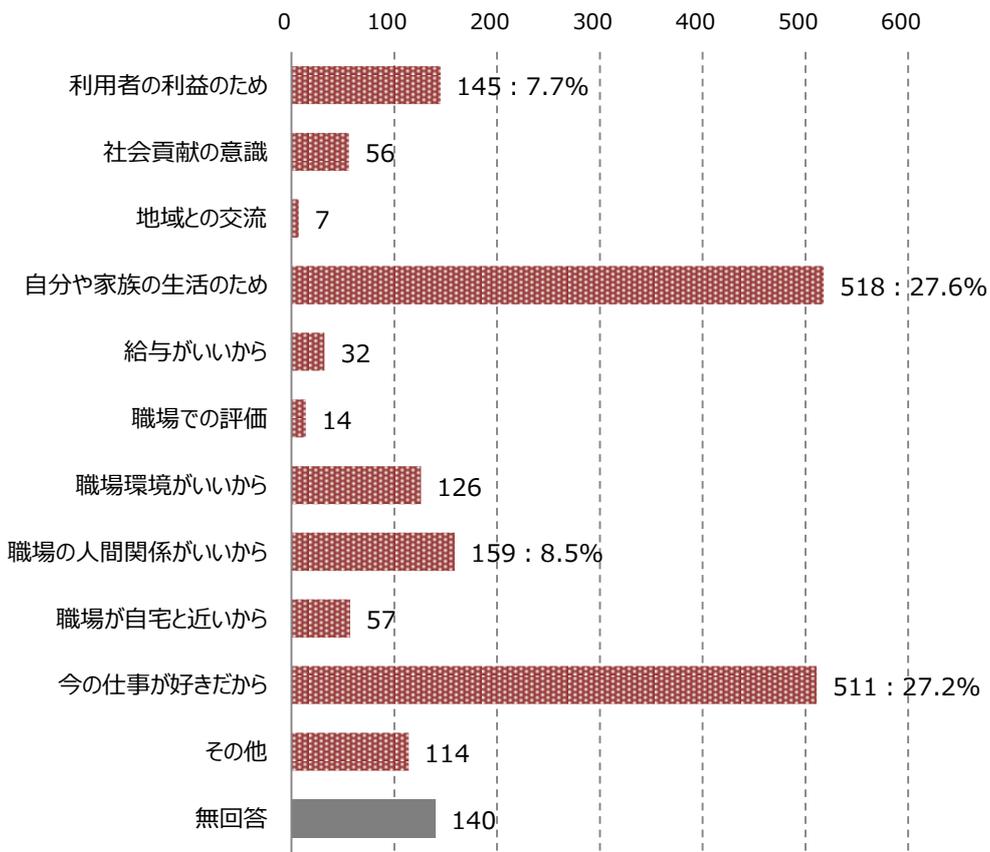
Q12-3 研修・交流機会参加状況別にみた仕事の継続意思 (%)



Q13 仕事のモチベーションを支えるもの (N1,879)

今の仕事のモチベーションを支えるものについては、「自分や家族の生活のため」が518人(27.6%)と最も多く、次いで「今の仕事が好きだから」が511(27.2%)とほぼ同数であった。

Q13 仕事のモチベーションを支えるもの (N1,879 : %)



回答が多かった「自分や家族の生活のため」「今の仕事が好きだから」について、研修参加（回数）別と交流機会参加（回数）別にみると、参加回数が多くなるにつれて「自分や家族の生活のため」の割合が「今の仕事が好きだから」に比べて低くなる逆転傾向がみられた。

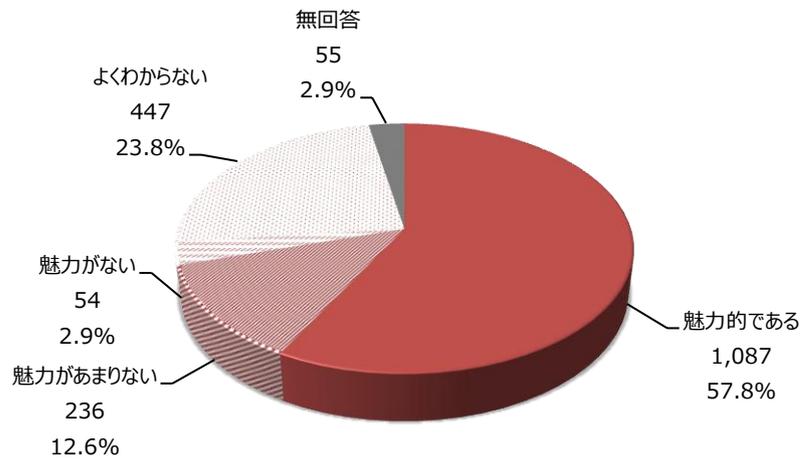
研修によるスキルアップや仲間との交流機会への参加が、自分の業務に対する取り組み方・モチベーション維持に変化（“生活のため”から“好きだから”へ）をもたらす可能性が示唆された。

		合計	自分や家族の生活のため	今の仕事が好きだから			合計	自分や家族の生活のため	今の仕事が好きだから		
全体	N	1,879	268	300	全体	N	1,879	268	300		
	%	100.0	14.3	16.0		%	100.0	14.3	16.0		
研修参加	なし	N	229	76	53	交流機会参加	なし	N	670	218	180
		%	100.0	33.2	23.1			%	100.0	32.5	26.9
	年2回以下	N	445	147	118		年2回以下	N	728	190	200
		%	100.0	33.0	26.5			%	100.0	26.1	27.5
	年3~6回以下	N	621	168	166		年3~6回以下	N	279	66	69
		%	100.0	27.1	26.7			%	100.0	23.7	24.7
年7回以上	N	505	109	151	年7回以上	N	87	13	30		
	%	100.0	21.6	29.9		%	100.0	14.9	34.5		

### Q14 福祉の魅力 (N1,879)

福祉には魅力があると思うかについて、「魅力がある」が 1,087 人 (57.8%) と約 6 割を占めた。他方「魅力があまりない」は 236 人 (12.6%)、「魅力がない」は 54 (2.9%)、「よくわからない」とした回答も全体の 4 分の 1 に上った。

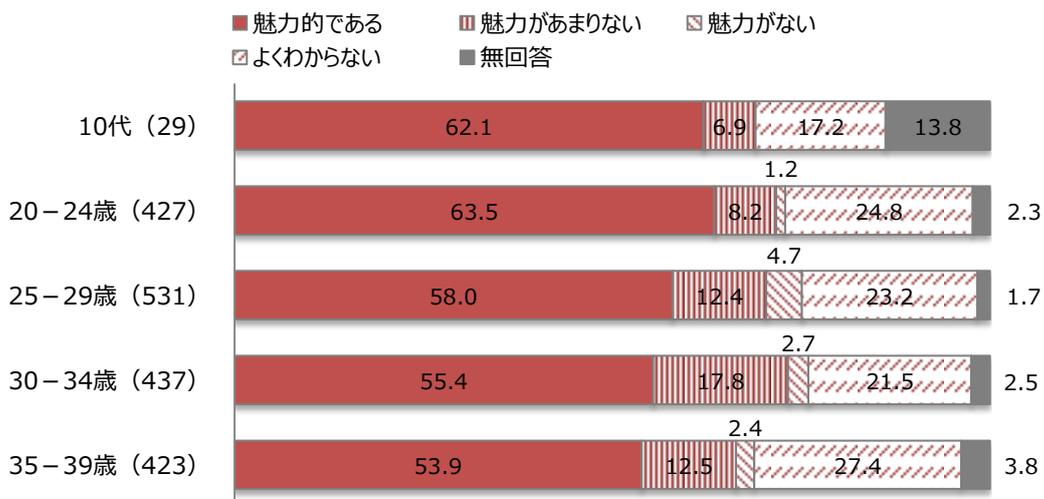
Q14-1 福祉の魅力 (N1,879)



これを年齢階級別にみると、「魅力的である」とした回答が、「20-24 歳」の 63.5%をピークに暫減し、「35-39 歳」では 5 割を超えているが 53.9%まで縮小していた。逆に、「魅力があまりない」「魅力がない」とした回答は「20-24 歳」では 1 割弱であったが、「30-34 歳」では合わせて 20.5%と 2 割を超えていた。

また、「35-39 歳」では、「よくわからない」が 27.4%と 3 割近くに達していた。

Q14-2 年齢階級別にみた福祉の魅力 (N1,879)



### Q14-3 回答の理由（記述回答）

「魅力的である」とした回答の理由（N1,087件 うち理由記述あり N870）

#### ① 人の役に立てる「感謝される」183件より抜粋

自分は福祉の仕事に誇りを持っています。福祉の仕事は給与が低いとか、きつい汚いとか言われていますが、たとえ福祉の仕事でなくても楽な仕事はないと思います。福祉はこれから高齢者も増加すると、夢や希望、感動を与えることの出来る仕事だと思います。
支援が直接的なものが多く、他人の役に立てていることが、実感しやすく、モチベーションを高く保てる。
何気ないことで「ありがとう」と利用者様が言ってくれたり、休み明けで出勤すると「あんたいなくてさびしかった」などと優しい言葉をかけてくれたり、家族のように接して下さるので、とても必要とされていると感じられる、やりがいのある仕事だと思います。
自分が行なっていることで、利用者様から「ありがとう」の言葉が出ると、やってよかったと達成感がある。（自己満足かもしれないが）
追及しても追求しても、これが良いという正解がないところ。答えがないから、まだやれる、やってみよう、試してみようの気持ちが出てくる。当たり前のことをしているのに、ありがとうといってもらえる
時には辛いこともあるけれど、共に困難を乗り越えたとき、喜びがあるから。利用者が心を開いてくれたときは本当に嬉しい。
障害者の方、一人一人に個性があり、支援方法や関わり方など様々で、難しいことも多いが、利用者の笑顔や感謝の意を感じることが出来、楽しいから
様々な病気を抱えていたり、ご家族との関係だったり、サポートしなければいけない事がたくさんあり、大変な事もあるが、ちいさな事で感謝されたり、学びを自分の糧にする事が出来る仕事だと思うので魅力を感じます。
子どもを通して、親や学校、保健師などと深く話し合い、子どもや親のためにどうしていかなければならないのか、たくさんの機関が1つのことに向かっていくことで、子どもや親が笑顔になっていくのを見るのが嬉しいため。
人の役に立てるといえることを実感できるのはもちろんのこと、私が行っている仕事では子供達の成長した過程を見ることが出来るのが魅力的だと思う。
「人のために、人の役に立ちたい」と、大きなことはできないが、私でも何か人のために、その方が望むことの手助けができるのではないかと思わせてくれる仕事であり、その思いを抱いて働けることは素敵で感謝できるから。
介護の仕事で利用者さんの「笑顔」を見られるし、自分も「笑顔」を一番大切にしている。利用者さんの最後の時までケアしていけるという事にも魅力があります。

#### ② 学べる「得られる」164件より抜粋

人間としての視野を広げる努力をしていけば、毎年違う福祉の魅力に気づくと思う。自分の成長も向上もできるように仕事をした方が良くと思う。
対人援助に関わるなかで、対利用者や彼らを取りまく環境を知ること、自身も成長していく事が出来る。
人と接する仕事のため悩みやつらいことも多くあるが、それ以上に人の温かみを感じ成長をともに出来る為
人と人のつながりのなかで様々な事（感謝や思いやり）を学ぶことが出来る。支援するうえで自分自身も気づかされたり成長することが出来る
人の生き方について真剣に考える機会が多く、自分自身も生きる事に対して真剣になれること。また、色々な人の色々な感情に触れ、自分の心と向き合う事も多く、心が豊かになったと思います。

利用者さんの今まで生きてきた過程の話を知るのはとても楽しい。高齢者の生活をみると、自分又は家族がいつか介護を必要になった時の勉強になる。
誰かのお世話（支援）をするというのは、誰にでもできることではないと思います。福祉の仕事は肉体的にも大変です。給与的にも恵まれているとは言えないのですが、知識、経験、考え方など、得られるものはたくさんあると考えます。
利用者の方々から学ばせていただける事がたくさんあり、良い経験だと思います。 自分のした事で、「ありがとう」と感謝していただいたり、頼りにしていただけると、とてもやりがいがあると思います。
責任感が高く求められる職種であり、人と密に関わりが持てる仕事、又、人間性、社会性両面で、高いスキルアップが出来る。
人生の先輩である高齢者や、沢山の経験をしている方との交流の機会を持つ事が出来、勉強になる。
利用者さんに教わる事がたくさんあり、成長できる為、優しい気持ちになれる。
老いを知り、高齢者と一緒に生活する中で、人間性が豊かになると感じているから。
高齢者と生活する上で、色々な考え方や知識を教えてもらえる事。
利用者様を通して、生き方や、今、自分自身が知らない社会のことや、世の中を学べるから。また、いろいろな利用者を通して、自分の生き方を考えることができるから。

### ③「人とのつながり」「コミュニケーション」 162 件より抜粋

人と人との交流がある仕事。支援を行なうことで出来なかったことが出来るようになったり、不安から安心に変わったときに喜びを感じる。今後も高齢化が進む社会の中で、貢献していけることなどです。
人と人が直接関わる仕事で、自分が行なったことに対して、笑顔で返されるとすごくやりがいを感じるから。大変なことも多いがそれ以上に沢山のことが得られるから。
人との出会いがあり、人生の先輩として、とてもためになる話をきく事ができる。
心を通じた仕事であるから。気持ちがないと福祉の仕事はできないと思う。機械や物でない、人間相手なところがやりがいもあり魅力的に思う。
自分の行動、言動に対する責任はとても重く感じています、人とのかわりや優しさ等、大切なものに触れる機会のある仕事なので。
信頼関係、人と人とのつながり、自分とは全く違う世代の人達とのつながりは他の仕事では経験できないことだと思う。
人は人ということで、存在させられている意味を知ることが出来るから。他人であつてもつながっている。互いに支え合っていることを感じられる仕事だから。
誰かが行わなければいけない職種であり、興味があり、自主的に行える人間が行うべきである。人と人をつながりを実感できる職種であるから。
周りの人からは人の役に立つ良い仕事と見られがちな仕事だが、私としては、利用者の方の素直な反応などで、逆に自分が見え、成長させてもらえる双方向の仕事だと思っていて、そこに1番の魅力を感じている。
人と人とのつながりを実感できる素晴らしい仕事だと思うから。しかし、他人の命を預かっている立場としては、人一倍責任感を持って携わっていかなければならないと思います。
福祉には人と人との関わりがあります。ニーズがあり、それに対する仕事がある。仕事、サービスを受ける人、その家族にとってメリットがあり、日本にとってメリットがあります。

④「やりがい」「充実感」 91 件より抜粋

私が接している障害者で、日々の成長や変化などはありませんが、様々な発見が出来たり、一緒に楽しむことが出来たりと、とても充実しています。しかし、難しさや命に関わることも沢山あり、やりがいのある仕事だと思います。
色々な発見があり、とてもやりがいのある仕事だから、得るものが大きい。
人間対人間の仕事で、特に成果があるわけではないが、やりがいはとてもある仕事だと思っている。
人の役に立てる事を実感できる。感謝されることに、やりがいを持てるから。
福祉の仕事は、利用者の生活に深く関わる対人サービスであるがゆえ、精神的な厳しさや、責任の重さはあるが、だからこそ、生き甲斐ややりがいを実感できる仕事だと思います。
人とかかわりを通して働くという充実感を味わえる
入所となると利用者さんの毎日の生活サポートになり大変な部分は多くあります。高齢者になると一日一日を大切に過ごしていただきたい、毎日が楽しいものになってもらいたいと思います。その「今日も一日充実した、良い一日だった」と思ってもらえる手助けをする仕事でもあるので、やりがいがありそれが魅力でもあると思います。
給与のことだけを考えれば、今以上のところはあると思う。だが、今の仕事はとてもやりがいのある仕事もあるし、自分が成長できる、とても魅力のある仕事だと思います。
高齢化社会に向け、それを支える仕事は大切で、やりがいがあるから。
人と人が深く関わる仕事なので、やりがいはある仕事だと思う。ただその分、自分自身を問われる機会が多いので、精神的なタフさがないと大変だとは思っている。
利用者とかかわりで、深く考え接することで、良い関係が築けることが、やりがいであるから。
高齢者の生活を支えているという実感
高齢社会の中で常に最前線で働ける。特に現場は直接利用者に関わることが出来、やりがいも十分にあると思う。

④「社会的な必要性」 68 件より抜粋

超高齢者社会の中、これからもっと重要視されていくから
現在、介護福祉士の資格を取得して正職員として働かせて頂いています。今後、高齢者が増加していく社会としてなくてはならない職業だと感じています。
これからもっと、今以上に必要になっていく職種だと思うから。
これから先、高齢化社会が進むにつれ、介護福祉は必要不可欠でなくてはならない存在だから。
少子高齢化の時代での福祉の役割が大切だと思うし、みんなで支え合う社会にする必要があると思います。
この先もっとも高齢者が増え、この職種が大切になると思う。もっと従事している職員の待遇が良くなれば、もっと良くなり、魅力的だと思う。
現在の社会評価高齢社会において、独居老人がますます増加している為、必要といえる職種であるので、魅力的であると思う。
現在、そして今後も社会で必要とされる分野ではないかと考えるから。
高齢化社会が進み、これからも仕事の需要が増えるため魅力的である。
きつい仕事ではあるが、それ以上に得られる充実感や、やりがいは多いと思う。高齢化社会の中での今後の需要は大きいと思うので、安定した仕事であると思う。

「魅力的でない」とした回答の理由 57 件より抜粋

給料が安く、自立した生活を送るのは困難。夜勤もある重労働には十分なマンパワーの確保が必要だが現状も難しい。高齢者の増加、介護スタッフの高齢化もあり、長く勤めていける根本的な見直しが必要だと思われる。
社会的地位、給料が低いから。ケアワーカーがベテランになった時、体力の不安が出た時に、行える別の仕事が少ない。資格を活かせる場が少ない。
人間関係が良くないから。仕事の素晴らしくても、人間関係が良くないと全てマイナス思考になる
肉体的にも精神的にも大変な仕事だが、あまり報われない（収入面、職場での立場等）。
私一人がどう考えようと上の者が変わらなければ変わらない。人の汚い物の処理をしてボーナスもない。何が魅力か逆に聞きたい。
・生活していく上で給与的にも仕事のにも大変である。 ・若い内は大丈夫だが、一生の仕事にするには難しい所もある
看護師として医療の現場で働いているよりも、福祉の現場だと、看護師の必要意義が感じにくい
内容にやりがいはあるが、給与が低い
3Kと言われている、くさい、汚い、給料が安い、そのままであり、なかなか福祉の水準があがらず、生活に困り経験がある仲間が次々し転職してしまい、又、条件の良い所は、職員が定着するも、民間の会社では赤字負担の為、処遇改善交付金が職員の所に支給されず、生活に困り、離職者が年間50%、約2人に1人が辞めているから
先が見えない。どんどん高齢化する現代なので、先行が心配
人間関係（利用者や同じ職員）が大変。賃金は安いけど重労働
重労働で給与も低い。体への負担が大きい。病欠など休みも取りにくい。サービス残業が多い。有給がとりづらい
仕事内容は魅力があっても、相応の給与や休暇がもらえないから

Q15 興味関心を持つための取り組み（記述回答） 1,236 件より抜粋

<p>学校側、施設側ともに、体験学習のような機会をもっと増やしていく事、良い面だけではなく、全ての面を見せ、どのようなものなのかを詳しく見せていく事も大事だと思う。</p>
<p>福祉教育を通して、関心を持ってもらう取り組みはされているが、教育されて関心を持ってもらうものではなく、色々な活動（ボランティア）を通して、自然に養われていけるようになってほしい。</p>
<p>幼少期から身近に感じる事が出来るような環境づくり、施設、作業所等、様々な事業所に行き、ボランティア等とおして理解する場をもうける。</p>
<p>職場体験等の機会を設け、積極的に高齢者施設等を見る機会を増やしていければ良いと思う。また、高齢者の方の生活の実態を理解してもらうために、授業や研修会等を設けること。現在働いている方からの言葉等を伝える機会を設けていければ良いと思う。</p>
<p>福祉の世界が身近に感じる事が出来るようにマンガかドラマ等メディアの活用を行う。事前知識を得てからの現場体験をする。人を理解するおもしろさを気づけるように福祉従事者と事例検討をしてみる。</p>
<p>福祉の世界に触れるために特別なイベントをして、特別な体験をするのではなく、日常的に困っている人へ手を差し伸べられる。又、自分が助けられたときに素直に感謝できるような良心をまっすぐ育てられるような取り組みが必要だと思います。</p>
<p>もっとオープンにしていつでも来れるように、お年寄りと交流できるようにする。イベントのときのボランティアなど行事だけでなく、普段から交流できるように開放したらいいと思う。</p>
<p>「どんな人も必ず死を迎える」「多くの人が、老いを迎えて死ぬ」「悔いを少なくするには、十分に生きること」「生まれた人、みんなが尊い」生まれてから死を迎えるまでを、色々な形で見せることが必要だと思います。</p>
<p>高校の実習生と交流会を持つ。出来るならば、生活の中に自然に「そこにある福祉」である環境であることが必要だから。「話が出来る」場を持たせることが必要だと思います。</p>
<p>課外授業で福祉施設へ訪問する。又、実際に現場で働いている方呼んで介護のどこにやりがいを感じるか、どこを魅力を感じるか話していただく。呼ぶ方はベテランの方も良いが、高校生と年代が近い「えっ？この人介護しているの？」というような若い人を起用するのも楽しいかもしれません。</p>
<p>福祉の重要性を訴えると共に人間性を育てていくこと、又、社会が現状を知り伝えていくことで、より現状の改善が必要だと思います。そして、色々な福祉同士の業種での交流・情報交換の場を密にしていくことで、若い人たちからの意見などを汲み上げ、反映していけるのではないかと思います。</p>
<p>今や誰でも簡単に取れる資格や学校がたくさんあるので、一定レベルの学力を持った生徒のみが福祉の現場で活動できるようにする。それによって、福祉に対するモチベーションを上げられると思う。</p>
<p>学生から福祉を勉強して働きたいと希望しても、実際の現場とのギャップがあるので、現場で実習する期間を長めにしたほうが、いいと思います。</p>
<p>小学生、中学生の頃から高齢者や知的障害者の方と関わる機会があればいいと思います。1日よりも1週間続けて施設に行けば、利用者さんの「人間味」にたくさん触れられると思っています。</p>
<p>介護の仕事は体力的、精神的にも大変な仕事だと思います。仕事上で色々話を聞いてくれる上司、同僚が支えになります。そういう環境の整っている職場が増えれば仕事も行いやすくなっていくと思いますので、「こういう職場です」という紹介ができれば良いのではないのでしょうか。</p>
<p>介護は特別なことではなく家族が病気などで倒れたら看病するのと同じで、身近にあることだと感じれたから。また、世間での仕事がキツイ、給料も安くて大変だというイメージも強いので、今後、将来の心配、不安がなくなるよう、一般企業社員の方と同じくらいの給料がでるようになれば興味を持つ人も増えるのではないかと思います。</p>

<p>小さい時から、いろんな世代の人々とふれあう機会が必要。たとえば、デイサービスに小学生や中学生があそびに来ることが日常的に出来る、開かれた事業所にする…とか。</p>
<p>高校生ではなく、幼少時からの交流が必要です。社会が様々な年代の人々で構成されているということが自然と思える心が大切です。高校生は福祉以前に「生」ということを実感させる赤ちゃんとの交流から始め、高齢者へとつなげていくべきです。</p>
<p>テレビ等でやる介護の現場は「つらい、大変、給料が安い、きたない」というイメージがついてしまうような内容である。介護はそれだけではないという事をもっと知ってほしい。なにげなく毎日見るテレビ、ラジオ等を通して、介護の楽しさや、やりがい等をアピール出来るような明るい番組を流してほしい。</p>
<p>福祉の良い所、辛い所、それぞれ教えていってほしいのでは…。あとは興味持つきっかけを何か1つでもあれば、身近な人に聞いたり、ボランティア活動などで参加できるような企画をたてればよいと思う。</p>
<p>学校で福祉科ではなくても、実習、ボランティアという機会を作り、経験することが重要だと思う。特に障害者施設は閉鎖的な部分があるので、老人などとちがひ、関わる機会が少ない。</p>
<p>授業に取り入れる機会が多くなるといいと思います。施設の中の様子をビデオなどで見るだけでも、関心が高まると思います。福祉の魅力でもある利用者様の笑顔を見て頂きたいです。</p>
<p>体験してもらう事が1番だと思う。授業の一環として取り入れる。もし、部活等で演劇など出し物が出来る部分があれば、施設の行事の出し物で高校生が参加できたら、施設内の雰囲気等を知ってもらえると思う。</p>
<p>具体的方法は思い浮かばないが、福祉の世界で「生き生き」としている障害者や高齢者、働いている職員との関わりを垣間見る機会があればと思います。例えばホームステイ・ボランティア活動</p>
<p>私は、少々遠回りをしてこの世界に入りました。興味関心がある人こそ「どんなことがあっても、この世界に入りたい」という強い気持ちがあれば、いつか必ずこの世界に入っていきます。取り組みとしては、まずボランティアで参加してみる事です。肌で感じることは経験にもなります。</p>
<p>祖父・祖母と関わりを多く持つこと。出来れば、祖父・祖母の友人も交えて時間を過ごす機会を作ること。障害者の方々と接する機会を作ること。福祉に関する知識を学ぶ機会を与えて、興味を持つきっかけを作る。</p>
<p>高齢者体験や車イス体験だけでは「福祉」のイメージが偏ってしまうと思う。社会福祉論をわかりやすく授業できたら面白いと思う。</p>
<p>高齢者は今後確実に増えてくる為、若い世代の我々が担っていかなければならない分野だと思われる。福祉が高齢者にとっても、担い手にとって良い物になる様、待遇面での改善が強く望まれると思う。(若い人には福祉に対するイメージが悪すぎると思うので)</p>
<p>介護に対するイメージを払拭する必要がある。福祉というものを知って頂く為に、もっと社会へアピールしていく必要がある。</p>
<p>福祉施設の見学であったり、交流の場を授業等で作ってもらって、実際に体験してもらう。機会があれば実習などにも参加してもらい、実際の業務を見てもらう。</p>
<p>交流会を主催する等、直接的なはたらきもさることながら、教育機関へ向けてカリキュラムへの意見提出も1つの方法かと思います。昨今の「ゆとり教育」のあおりを受けて、家庭科や芸術科目の単位が減少傾向にあると聞きます。この2点は現場の教師も頭を抱えているところです。生きることやつくることを見つめ、その価値や尊さを理解する私たちだからこそ、昔高校生だった者として、支えられる取り組みは多々あると思います。生涯学習と捉えれば、どのライフステージの人にも通じるものではないでしょうか。</p>
<p>色々な施設を見学したり、実際に働いている職員を学校に招き、話しをして頂くなどの取り組みをしていくのが大切ではないかと思ひます。</p>
<p>地域の障害者、老人、子どもたちとの交流をする機会が多く持つといい。偏見や差別をなくす為にも、親世代にも理解を深めてもらうことが重要。</p>

<p>・イメージアップの向上 テレビや雑誌等で暗い物ばかりなので、なにかイメージアップをはかれる物があれば ・福祉、介護現場の安定性 給与休みの安定性。働く人が増えればそれだけかわる人も増え、興味関心を持つ人が多くなっていくのでは</p>
<p>利用者さんとの触れ合う機会を作る。施設のイベントで招待する等、利用者さんを知ってもらうことが大切。自分の持っているイメージが変わって興味を持つと思います。後は現実として、収入面もあると思います。</p>
<p>高校生とは言わず、保育所の頃からお年寄りや体の不自由な方たちと頻りに交流を持ち、身近な存在になってほしいです。身近な存在になれば、自然に福祉の世界に興味を持ってくれると思います。</p>
<p>高齢者や障害のある方と接する機会があればいいと思います。なるべく自然なかたちで。そういった方々も、自分達もみんな「同じ人間なんだ」と感じる事ができたらいいと思います。</p>
<p>支援者より支援される側の方の収入が多いなど、不思議な点が多い。法律でしぼられている部分が必ずしも正しいことではないと思う。</p>
<p>今の高校生は、福祉の世界に興味を持つとはあまり思えないと思う。私が高校生の時も、周りに福祉に興味を持つ人が少なかったように思える。福祉の世界は、給料が安い、汚い、大変だからと言う人が多いと思うので、実際に現場の職員が学生と交流する機会を持って、現場の現状を伝えるような取り組みがあると良いと思います。</p>
<p>若い学生のうちから、どんどん利用者さんたちと交流ができる場を学校等が中心となって行ったり、メディア等でももっともっと取り上げてもらいたい。一番は、国がもっと福祉について、真剣に考えて欲しいです。</p>
<p>経営者側からの積極的アピールや事業所からの発信は大切だと思いますが、教育現場の従事者による自発的な知識の習得も必要だと思います。</p>
<p>校内等でボランティアやアルバイトなどの案内やポスターを見かけることがあると思うので、そういったものを提示すれば良いのではないかな。</p>
<p>高校のボランティアを募集していき、参加して頂く。又は、現場の職員が介護の仕事内容や魅力を報告、話をしに行くなど、介護という仕事を中身まで理解してもらう。</p>
<p>福祉施設や地域の高齢者と関わる時間を作る（高校生にボランティアや見学に来てもらったり、福祉施設の入居者様と関わる（話す）時間をもらったり、地域のお祭り等に高校生と一緒に参加し、職員と入居者の様子を見てもらう事で、少しでも興味を持ってもらう）。可能性があれば、施設側から地域の学校行事を見学する機会があればよいのではないかと思います。</p>
<p>実際の体験が1番だと思います。福祉サービスを提供する側の体験だけでなく、自ら「福祉サービスを受ける側の立場や状況」を疑似体験する事で、初めて「福祉サービスの必要性」を感じてもらえるのでは？ その中で、自分がされて嬉しかった事、嫌だった事を感じた時に、自分に出来る事を考えてほしいという願いを込めて…。</p>

### 3. 考察

#### (1) 調査結果より

##### ①基本属性

- 調査対象者を30歳代に区切っていたこともあるが、男女比は「男性」4割、「女性」6割という回答者の状況であった。年齢階級の構成割合としては、20歳から5歳刻みで、各4分の1ずつであった。
- 回答者の職場分野構成割合は、「高齢者」が約5割、「障がい者」が約4割となった。サービス内容別では、「入所系サービス」が約35%、「グループホーム・ケアホーム」が約20%、「通所系サービス」が約15%、「訪問系サービス」が約10%であった。
- 福祉職の経験年数では、「5～10年未満」が全体の3分の1を占め、他、「1～3年未満」、「3～5年未満」、「10年以上」がそれぞれ約2割であった。
- 雇用形態は、「正規職員」が全体の3分の2を占め、他、「臨時職員」、「契約職員」、「パート職員」がそれぞれ1割程度であった。1週間の平均労働時間は40～60時間未満が約6割となっていた。
- 年収は、「150～200万円未満」、「200～250万円未満」がそれぞれ2割程度、「250～300万円」が約16%、「300～350万円」が約11%という状況であった。

##### ②現在の職場について

- 従事のきっかけでは、「紹介・人間関係」が約40%、「事業内容に魅力があったから」が約37%と続いた。
- 職場の充実度では、全体では「とても充実している」「やや充実している」を合わせた回答がどの項目（“適切な評価”や“上司等への相談の機会”など）で過半数を占めた。職場分野別では、“学習の機会”で「高齢者」に比べ「障がい者」で約11ポイント少なかった。

##### ③業務上の悩みについて

- 業務上の悩みでは、“給与が低くて将来の生活が不安”、“給与が低くて生活が難しい”といった処遇について、「やや悩んでいる」「かなり悩んでいる」を合わせた回答の割合が高くなっていた。
- 年齢階級別では、20歳代（20～24歳、25～29歳）が、福祉職経験年数別では、年数が長いほど（5～10年未満、10年以上）その傾向が強く出ている。
- 離職・転職理由としては、「職員同士の人間関係」が16%で最も多く、「給与が低い」は14.3%であった。年齢階級、福祉職経験年数別にみると、年齢が高いほど、また、キャリアが長くなるほど、給与を理由とする割合が高くなる傾向があった。

#### ④自己研鑽や交流機会について

- 全体の約 9 割が過去 1 年で職場内外の何らかの研修に参加していた。職場内研修は「年 4～6 回」が最も多く、外部研修では「年 1 回」が最も多かった。職場分野別では、「高齢者」に比べ「障がい者」で職場内研修の参加回数が少ない傾向がみられた。
- 希望する研修テーマは、「支援技術を高める研修」「知識を習得する研修」といったスキルアップを内容とするテーマが上位 2 つを占めた。サービス内容別では、「入所系サービス」では「他の職場の状況が分かる実践報告」の回答が多く、他の訪問サービス等に比べ、他の事業所の様子を知りたい、という意向の強さがうかがえた。
- 交流機会では、過去 1 年間で全体の約 6 割が参加していた。回数は「1 回」が約 4 割、「2 回」が約 2 割であった。参加ありの割合、参加回数とも、「障がい者」が「高齢者」を上回っていた。
- 交流機会の必要性は約 95%とほとんどが必要性を感じていた。理由としては、「他の職場の状況が分かるから」が約 6 割で最も多かった。「技術や知識を高めることができるから」は 5 割弱であった。

#### ⑤福祉の仕事について

- 従事するきっかけとなった出来事では、「個人的な体験で福祉に興味を持ったから」が約 3 割で最も多かった。「人の役に立てる仕事があったから」が 2 番目、「ボランティア等の経験があって興味を持ったから」が続いた。
- 仕事の継続については、「ぜひ続けたい」「続けてもよい」を合わせた回答が 8 割以上を占めた。年齢階級別では特徴的な差異はなく、いずれでも 10～15%程度、「続けたくない」等の否定的な回答があった。研修や交流機会の参加状況別にみると、参加回数が多いほど、「ぜひ続けたい」とする前向きな回答が多く、反対に否定的な回答は減少する傾向がみられた。
- 仕事のモチベーションは、「自分や家族の生活のため」と「今の仕事が好きだから」がいずれも 3 割弱で上位 2 つを占めた。研修や交流機会の参加状況別にみると、参加回数が多いほど、「生活のため」より「好きだから」とする割合が高くなる点が特徴的であった。
- 福祉に魅力があるかについて、「魅力がある」とした回答が約 6 割を占めた。年齢階級別では、年齢が高くなるほど、「魅力がある」とする回答が減少し、「よくわからない」とする回答が増加していた。

## (2) 考察

### ①就業環境について更なる改善を

若手従事者の就業環境については、依然として厳しい状況にあることが分かった。社会的な必要性や重要性が認識される一方で、実際に従事する職員に対して業務に見合う待遇・処遇が十分ではない（そう感じられていない）ことは、今後の制度見直し、報酬改定において、一時的な対応ではなく恒久的な仕組みとして再検討される必要があるだろう。

また、業務上の悩みとして「職員同士の人間関係」が多く回答された点は、職場単位での情報連携や意思疎通の改善やコミュニケーションの向上などが求められていると言える。もっとも、これらは与えられて改善するばかりではなく、悩みを持つ若手従事者自身が改善に向けて取り組むための環境作り、土台作りなどが管理者・管理職に求められていると考えられる。

### ②研修や交流機会がもたらす効果に注目

研修や交流機会への参加状況はアンケート結果に示された通りであるが、日常業務で多忙な中でこれ以上の対応や参加は難しいとも思われる。もっとも、他の職場の様子を知ること、同職種のスタッフとの意見・情報交換を行うことは、仕事の継続意思やモチベーション維持にプラスの影響を与えていることも分かった。職場内の技術や知識の向上にかかる研修の充実に加え、外部研修の参加や交流機会への参加を「外部との接点をもつ重要な機会」と捉え、可能な限り参加していく（参加を促す）ことが重要と考えられる。

そのためには、代替要員等の人員確保や余裕の持てる配置シフトの工夫などの困難な課題もあるが、若手従事者自らの工夫も含めて、施設・事業所全体で取り組むべきテーマである言えよう。

### ③将来の従事者のためにできること

学生等が興味関心を持つための取り組み（自由記述回答）では、若手従事者ならではの多くのアイデアや提案が集まった。福祉の世界で働くきっかけでは、「個人的な経験から興味を持った」という回答が多かったが、この“個人的な”という部分に対して、福祉の現場から具体的に働きかけるような仕組み作り、情報発信、工夫などが求められているのではないだろうか。

ともすると、ネガティブな情報に偏った報道が先行してしまう状況にあるが、正確な情報、現場の声を学生、学校、指導者にきちんと伝えること、また多くの媒体（インターネットや雑誌等）を通じて良い面も悪い面も直接的に働きかけるような活動を始め、そしてそれを継続することが、「思い」のある学生側からも求められているのではないだろうか。

未筆ではありますが、今回、アンケートにご協力頂いた北海道内の福祉関連施設・事業所の若手従事者の皆様に心よりお礼申し上げます。