

資料

医療福祉マネジメント学科卒業生の職業経歴と職務意識

渡辺裕一*¹ 松本定*¹ 荒谷眞由美*¹ 柴山麻祐子*¹

1. はじめに

2000年に本学医療福祉学部医療福祉マネジメント学科が設置された。医療・福祉分野の組織を管理する職業人の育成を使命とし、2007年度までに5期にわたり554名の卒業生を送り出してきた。本学の他学科卒業生の多くが国家資格に保証された職種に就くのに比して、本学科卒業生には相当資格はなく、従ってそのキャリア形成の過程や職業経歴は他学科よりも多様になることが予想される。

これまで医療福祉マネジメント学科卒業生の就労実態に関する調査はなく、卒業後一定の時間を経た現在、その現状を把握する必要があると思われた。そこで、卒業生の現状に関する基礎資料を得るために、本学科卒業生の①職業経歴（就労実態や職務経歴、転職状況）②職務意識（職場に求める条件、必要とされる業務遂行能力等）について実態調査を行うことにした。

2. 調査の概要

2.1 調査対象：川崎医療福祉大学医療福祉マネジメント学科卒業生545名。

2.2 調査方法：同窓会名簿を用いた郵送による質問紙調査。

2.3 調査期間：2009年4月および2011年4月。

2.4 回収状況：有効回答数は104名、有効回答率は19.1%であった。回答者の内訳は、男性16名（15.4%）、女性86名（82.7%）、不明2名（1.9%）であった。また所属コースはマネジメント・テクノロジーコースが51名（うち女性38名）、セクレタリアル・テクノロジーコースが39名（全員女性）、所属コースが不明・未記入の者が14名であった。

卒業年別の構成は2004年3月卒業（1期生）：18名（17.3%）、2005年卒業（2期生）：27名（26.0%）、

2006年卒業（3期生）：12名（11.5%）、2007年卒業（4期生）：23名（22.1%）、2008年卒業（5期生）：20名（19.2%）、不明4名（3.8%）であった。

2.5 倫理的配慮：調査は個人情報保護法に沿って実施されること、収集されたデータはあくまで教育研究のために統計的に処理されるため、回答者に迷惑のかかることは一切ないことを調査依頼文に明記した。調査票の返送をもって調査に対する同意を得たものとした。

3. 調査結果

3.1 卒業生の就労実態

回答者104名中就労者は91名（87.5%）、非就労者は12名（11.5%）、無回答は3名（2.9%）であった。就労率が高いことが伺える。非就労者はすべて女性で、その理由は「家事・育児」が8名（7.7%）、「勉強中」が2名（1.9%）、「出産準備」が2名（1.9%）、「適切な仕事が見つからない」が1名（1.0%）であった（複数回答）。

次に正規雇用者と非正規雇用の実態を検討する。表1に本学科卒業生の雇用形態を示す。正規雇用は73.1%、非正規雇用は12.5%であった。正規雇用率が全国平均と比較して、非常に高いことがわかる^{†1)}。

職種別に見ると、正規雇用者の中では一般職が最も多い。専門職・技術職や総合職に就いている卒業生はそう多くはない。非正規雇用者では契約社員とパートタイマーの比率が高い。

大学卒業時点での進路先を表2に示す。回答者104名中、医療機関が67名（64.4%）と最も多く、一般企業が22名とこれに次いでいる（21.2%）。次に現在の勤務先と業務内容を表3に示す。現在の勤務先が判明している89名のうち54名が医療機関に勤務し（60.7%）、一般企業は24名であった（23.6%）。この

*1 川崎医療福祉大学 医療福祉マネジメント学部 医療福祉経営学科
（連絡先）渡辺裕一 〒701-0193 倉敷市松島288 川崎医療福祉大学
E-mail: ylw@mw.kawasaki-m.ac.jp

表1 雇用形態

雇用形態	内訳	n	%
1 正規雇用	総合職	9	8.7
	専門職・技術職	11	10.6
	一般職	55	52.9
	公務員	1	1.0
	小計	76	73.1
2 非正規雇用	派遣社員	2	1.9
	契約社員	5	4.8
	パートタイム	4	3.9
	アルバイト	2	1.9
	小計	13	12.5
3 自営		1	1.0
	合計	90	100.0

ことから、卒業時と現在の就職先業種に大きな差異がないことがわかる。なお現在の勤務先の職種を見ると、医療機関の医療事務が最も多い。次が診療情報管理であった。一般企業では一般事務職に就いている者が多かった。

表2 卒業時の進路

	n	%
医療機関	67	64.4
一般企業	22	21.2
医療・福祉系の企業	5	4.8
福祉施設	3	2.9
学校法人	3	2.9
進学（専門学校・大学院）	2	1.9
未就職	2	1.9
合計	104	100.0

3.2 卒業生の職務経歴—特に転職に注目して

3.2.1 転職経験とその理由

わが国では社会事象として若年層の早期離職が目立っているが、本学科卒業生の状況はどうだろうか。表4は本学科卒業生の転職回数を示した。回答者104名のうち、転職したことの無い者は65名(62.5%)であった。転職経験がある者は36名(35.6%)であった。転職回数1回の者は27名、2回は7名、3回は2名、不明は3名であった。転職経験者36名の内訳

表3 現在の勤務先

勤務先(小計)	職務内容	n	%
医療機関(54)	医療事務	35	39.3
	診療情報管理	9	10.1
	病棟クラーク	2	2.3
	外来クラーク	2	2.3
	医局秘書	2	2.3
	医療秘書	1	1.1
	院長秘書	1	1.1
	医療クラーク	1	1.1
	看護師	1	1.1
	一般企業(24)	一般事務	12
営業		7	7.9
銀行事務(金融)		2	2.3
資産運用渉外(金融)		1	1.1
販売		1	1.1
品質管理技術職		1	1.1
医療福祉関係企業(5)		一般事務	2
営業	2	2.3	
販売	1	1.2	
学校法人(3)	一般事務	3	3.4
自営(1)	鍼灸	1	1.1
自治体(1)	行政事務	1	1.1
福祉施設(1)	介護報酬請求事務	1	1.1
	合計	89	100.0

を業種別に見ると、医療機関に就職した70名のうち24名(34.3%)が転職を経験していた。また一般企業22名のうち7名(31.8%)、医療福祉系企業5名のうち3名(60%)が転職経験者であった。残りの2名は、福祉施設への就職者、および進学した者であった。

厚労省の調査によれば^{†2)}、2011年3月の大学卒業者の離職率は、1年目に11.5%、2年目に8.9%、3年目では8.4%で、卒後3年間での離職率は28.8%である。就職先を医療、福祉分野に限定すると大卒後3年間での離職率は38.6%になり、本学科卒業生の離職率と近くなる。ただし、全国平均では離職後の再就職時に、フリーターなどの非正規雇用者となる比率が高いが、本学科卒業生の場合は正規雇用者として転職することが多いことが特徴である。

表5は転職者36名と転職回数不明者3名による転職の理由を示した。複数回答で延べ80の転職理由があげられたことから、複数の要因によって転職をしていることがわかる。この中でも「労働時間が長い・不規則」と「人間関係が悪かった」および「家族や私的な事情(結婚含む)」が転職理由の4割を占めていた。次いで「キャリア・アップのため」「仕事がハードであったため」が続いている。「その他」には「独

表4 転職回数

	n	%
転職経験なし	65	62.5
転職回数1回	27	26.0
転職回数2回	7	6.7
転職回数3回	2	1.9
転職回数不明	3	2.9
合計	104	100.0

表5 転職の理由（複数回答）

	n
労働時間が長い・不規則	12
人間関係が悪かった	12
家族や私的な事情（結婚含む）	11
キャリア・アップのため	9
仕事がハードであったため	8
適性に疑問を持った	6
給与水準が低かった	6
業務内容が予想と違った	5
仕事内容が予想と違った	3
期限付きの採用であった	2
病気・怪我のため	1
その他	5
合計	80

立開業したため」「正規社員から契約社員に変更したため」「正社員になりたかった」「将来に不安を感じ、手に職をつけねばと思い専門職（看護師）になった」「職場でどういう方向をめざしてよいのかが分からなくなった」「家事育児に専念するため、残業が多く両立が困難であったため」などの回答があった。

3.2.2 転職回数との関係

転職を経験した者の中では転職回数は1回が最も多かったが、2回以上転職を行っている回答者も9名いた。転職を重ねる要因を明らかにするために、「転職回数」を従属変数とし、転職の理由（表5）を独立変数とする重回帰分析を行った。独立変数の投入方法はステップワイズモードを用いた。その結果を

表6に示す。転職回数への影響力の大きい順に「労働時間の長さ、不規則さ」「家族や私的な事情（含結婚）」「業務内容が予想と違った」「期限付き採用であった」「人間関係が悪かった」「給与水準が低かった」が有意に関係していた。決定係数は.633であった。表5の転職理由の回答では出現比率の少なかった「業務内容が予想と違った」が転職回数を増やす要因であることに注目される。これは、思ってもみなかった仕事を職場で要請されたことを意味している。入職前の情報不足や就職先の情報公開不足がミスマッチをもたらしていると推測される。

本学科の卒業生の就職先には医療機関と一般企業が多いことがわかったが、この2業種間で転職理由に差異があるかどうかを確認した（図1）。医療機関の場合は、「家庭の事情（含結婚）」と「職場の人間関係が悪かった」「キャリア・アップのため」が転職理由として多いが、一般企業では「労働時間の長さ・不規則さ」「仕事がハードであったため」が上位にあげられている。

3.3 卒業生の職務状況

3.3.1 職務意識

ここでは本学科卒業生が、どのような職務状況の中で、どのような意識を持って働いているのかを明らかにする。そのために卒業生が重視する職務条件と業務を遂行する上で必要とされる能力、仕事の充実度・満足度、給与への評価、残業の状況、意見の組織運営への反映度、採用時の研修等について検討する。

「仕事をする上で必要な職場の条件」として3項目の選択を求めた（図2参照）。

最も必要な条件は「職場の雰囲気が良い」であった。次に「仕事と家庭の両立ができる」「仕事でさまざまな経験ができる」が挙げられた。「仕事と家庭の両立」が上位であったのは、回答者に女性が多いことが反映していると考えられる。女性が働き続ける上で基本的かつ必須の職務条件であり、卒業生の強い就業意欲の反映と解釈できる。上位は働く上で基本的かつ必須の職務条件が集中しているが、中位には「社会に役立つ」「挑戦のしがいがある」「学習を継続できる」等の自己の成長や自己実現に関連している項目が多かった。

3.3.2 業務遂行に求められる能力

次に、現在の仕事をするうえで必要な「業務遂行に求められる能力」とは何か、3項目の選択を求めた（図3参照）。「コミュニケーション能力」を筆頭に「一般常識・マナー」「仕事の知識」「判断力」などの社会人として基礎的な力が上位に挙げられた。組織階層の中で特に管理者層に求められる「問題解

表6 転職を促す要因（重回帰分析の結果）

	標準化されていない係数		標準化	t 値	有意 確率
	B	標準偏 差誤差	ベータ		
定数	.132	.061		2.175	.033
労働時間が長い・不規則	.991	.154	.461	6.451	.000
業務内容が予想と違った	.985	.222	.309	4.443	.000
家族や私的な事情（含結婚）	.739	.152	.331	4.866	.000
期限付きの採用であった	1.868	.470	.268	3.975	.000
人間関係が悪かった	.459	.156	.213	2.934	.004
給与水準が低かった	.505	.199	.173	2.539	.013

従属変数：転職回数 R²乗：.633

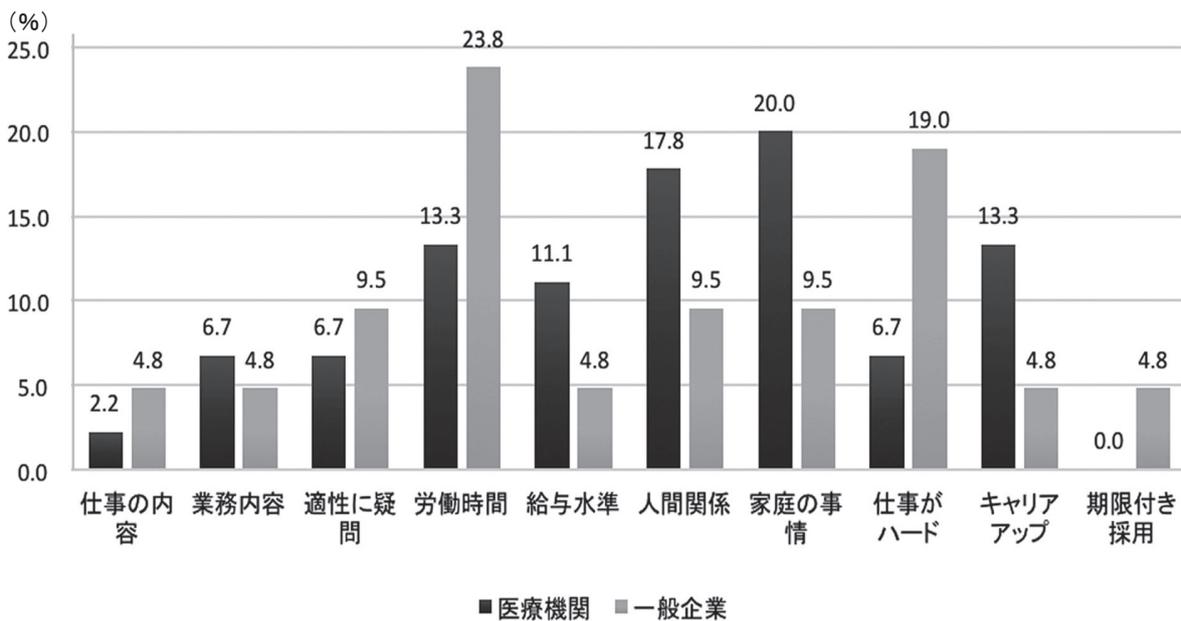


図1 転職の理由 医療機関と一般企業の比較

決力」や「情報分析力」「交渉力」などの能力は中位に挙げられており、「語学力」「論理的思考力」などは下位にとどまっている。

3.3.3 仕事の満足度

現在の仕事の満足度に関する設問については以下の回答を得た。

- 「予想以上の仕事をしており、満足している」 : 49名 (47.1%)
- 「ほぼ予想通り」 : 31名 (29.8%)

「予想ほど仕事が充実しておらず、不満を感じている」 : 9名 (8.7%)

「その他・無回答」 : 15名 (14.4%)

およそ半数の回答者が仕事の充実感とともに満足していることがわかった。

3.3.4 給与水準

現在の給与水準については以下の回答を得た。およそ半数が妥当としているが、少ないと感じている者も3割近く存在している。

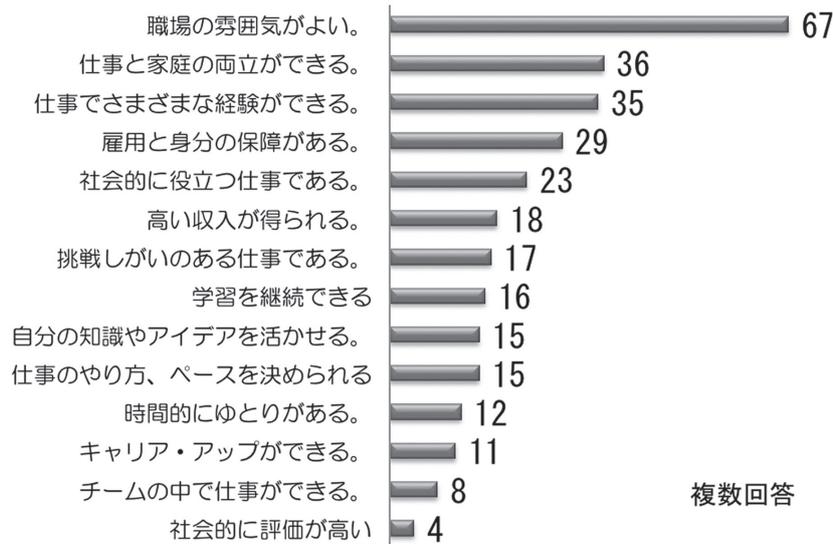


図2 仕事をする上で必要な職場の条件 (n)

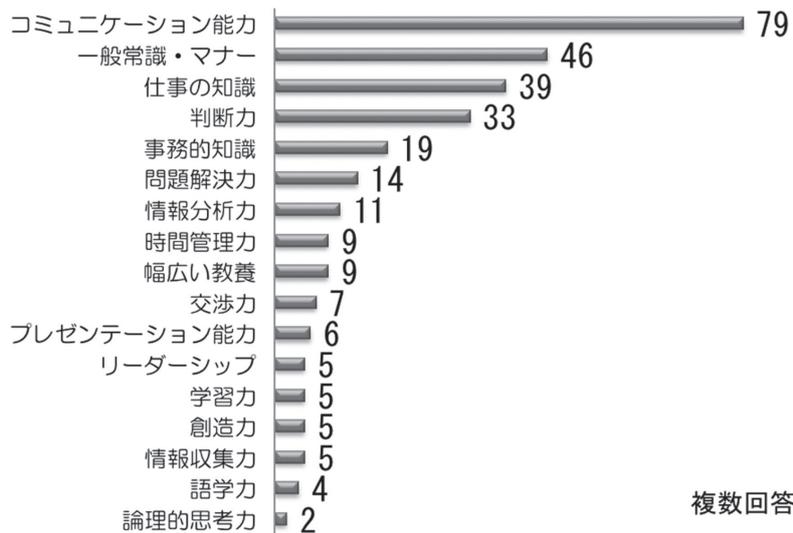


図3 業務遂行に求められる能力 (n)

- 「妥当な水準と感じている」 57名 (54.8%)
- 「仕事内容に比べて少ない」 31名 (29.8%)
- 「仕事内容に比べて多い」 4名 (3.9%)
- 「その他・無回答」 12名 (11.5%)

3.3.5 残業の状況

次に残業の状況について回答を求めた。月間の平均的な残業時間は以下の通りであった。平均の19.36時間は労働省告示第154号による一般労働者の月45時間、年360時間の枠内に収まっているが、最大値の170時間は異常な例である。平均値:19.4時間、標準偏差:26.1、中央値:15.0時間、最大値:170時間、最小値:0時間

3.3.6 組織への意見の反映度

組織運営に自分の意見がどの程度反映されているかについて回答を求めた。その結果、比較的、反映されていないことがわかる。これは回答者の勤務先の多くが医療機関であることが関連していると推測される。

- 「とても反映されている」 26名 (25.0%)
- 「あまり反映されていない」 40名 (38.5%)
- 「全く反映されていない。または反映されるシステムになっていない」 15名 (14.4%)
- 無回答 23名 (22.1%)

「組織への意見の反映度」は「仕事の満足度」と有意な正の相関があった ($r=.318, p<.001$)。意見

が自由に言えることや、それを上長が受け入れ、反映させてくれる組織の方が、仕事の満足度は高くなることが推測される。なお給与水準や平均残業時間と「仕事の満足度」には相関が認められなかった。

4. おわりに

質問紙調査から本学科卒業生の職業経歴と職務意識に関する基礎的なデータを得ることができた。医療福祉マネジメント学科の卒業生は、すでに5年～9年のキャリアを積んでおり、それぞれの職場で、実力を発揮する立場にあるといえる。こうした卒業生の多くが、職務意識の面では社会人としての基礎的な力を発揮しながら、医療に関連する職場で堅実に満足のいく仕事を継続している姿が調査結果から判明した。

職業経験に関しては、就労比率と正規雇用比率の高さが本学科卒業生の特徴である。およそ9割が就労しており、非就労の理由も出産や育児のためであった。また3割の卒業生が転職の経験をしているものの、再就職に当たっては全国平均を遙かに上回る比率で正規雇用者として働いていることがわかった。

注 釈

- †1) 労働力調査(2013)によれば、わが国の非正規比率は男性20.9%、女性55.4%である。総務省統計局「労働力調査(2013)」。
- †2) 離職率の高い業種は、教育、学習支援業(48.9%)、宿泊業、飲食サービス業(48.5%)、生活関連サービス業、娯楽業(45.0%)であり、医療福祉分野はこれに次いでいる。厚生労働省「厚生労働省職業安定業務統計(2013)」

謝 辞

本調査にご協力いただいた卒業生の皆様に心より感謝いたします。調査に当たっては本学同窓会から協力を頂きました。深く感謝いたします。

本研究は平成20年度川崎医療福祉大学医療福祉研究費による助成を受けました。ここに記して深謝の意を表します。

本研究には太田英子元准教授が参加した。

本研究の一部は川崎医療福祉大学医療福祉研究報告会(2011年10月)において報告されている。

(平成25年11月26日受理)

A Survey of Career Building and Job-consciousness among Graduates of the Department of Health Welfare Services Management

Yuichi WATANABE, Sadamu MATSUMOTO, Mayumi ARATANI and Mayuko SHIBAYAMA

(Accepted Nov. 26, 2013)

Key words : career building, job-consciousness, graduates survey

Correspondence to : Yuichi WATANABE

Department of Health and Welfare Services Management

Faculty of Health and Welfare Services Administration

Kawasaki University of Medical Welfare

Kurashiki, 701-0193, Japan

E-mail : y1w@mw.kawasaki-m.ac.jp

(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.23, No.2, 2014 307 – 313)