第１部　大学院修了生アンケート調査結果の分析・考察

１．アンケート調査結果の要旨

１）調査概要と回答者の状況

本調査は，2001～2008 年に日本福祉大学大学院社会福祉学研究科を修了し福祉マネジメント修士を授与された 178 人を対象に郵送法による自記式アンケート調査を 2008 年 5 月に実施し，88 人から回答（回収率 49.4%）を得ることができた.

回答者の性別は，男性 45.5%，女性 53.4%であり，年齢別（アンケート回答時点）では，50 歳代 42.0%，60 歳代以上 19.3%，40 歳代 17.0%，30 歳代 15.9%，20 歳代 4.5%の順である.

回答者の 90.9%が社会人入学であり，福祉現場の経験年数をみると，20 年以上の者 34.1%と 5 年未満の者 22.7%で半数を超える.

89.8%が保健・福祉・医療に関する資格を所持し，具体的には社会福祉士・精神保健福祉士 47.7%，介護支援専門員 46.6%，社会福祉主事 33.0%，看護師 23.9%となっている（複数回答）.

２）大学院で学んだことの評価と成果

①大学院入学時と現在の就業形態・職種

大学院入学時とアンケート回答現在(以下,同じ)で比較すると,常勤就業者が 71.6%から 80.7%に増加し，非常勤就業者，非就業者はともに減少している.

増加した職種は「教職員」（14.8%から 38.6%）であり,「保健・福祉・医療の現場」で働いていた者や「公務員・行政職員」は減少している.

②大学院への入学動機と自分のためになった学び

入学動機に関する肯定回答では「もっと勉強したい」(95.5%),「何かに取り組みたい」(80.6%),「キャリアアップのため」(62.5%) が上位をしめる.

「もっと勉強したい」の職種比較では「保健・福祉・医療の現場」や「公務員・行政職員」の実務系職種は 95%以上の肯定回答であるのに対し,「教職員」は 84.6%と若干低い.

同様の傾向は「何かに取り組みたい」と「キャリアアップのため」にもみられ，実務系の二職種は 80%以上や 70%以上の肯定回答であるのに対し,「教職員」はそれぞれ 69.2%，53.8%となっている.

「もっと勉強したい」を経験年数別にみると,「5 年未満」(100.0%),「5～19 年以下」(94.1%),「20 年以上」(96.7%) が高い肯定回答を示すが,「キャリアアップのため」を動機とする肯定回答は，経験年数が長くなるにつれて肯定回答が高くなる（45.0%，64.7%，73.3%).

自己評価として「自分のためになった学び」をたずねると，選択肢のうち「修士論

文の書き上げ」(92.0%),「ゼミ（実践研究)」(86.4%),「教員による論文指導」(85.2%)が上位をしめる. 実務系の二職種ではこの順位傾向に変化はないが,「教職員」では「教員や院生仲間とのつながり院生」（84.6%）に次いで,「ゼミ（実践研究)」,「修士論文の書き上げ」が同順（76.9%）でつづく.

しかし，経験年数「5 年未満」については「ゼミ（実践研究)」とともに「教員や院生仲間とのつながり院生」（ともに 90.0%）が上位にあげられている.

③大学院進学で得られた成果

大学院で得られた成果として「視野が広がった」(90.9%),「ものの見方が多様になった」(88.7%),「物事を客観的に見られるようになった」(87.5%）が上位にある.

「保健・福祉・医療の現場」の職種では，これらに加え「現場状況が見えやすくなった」（86.4%）が上位に登場する．「教職員」は「人脈が広がった」と「説得する力がついて」（ともに 84.6%）が上位にあがる.

経験年数「5 年未満」では「人脈が広がった」(90.0%）が上位にある.

３）これから学ぼうとする人にとっての社会人大学院のあり方

①福祉現場が求める大学院での養成課題

大学院で習得を求める力について尋ねた（複数回答)．全体の肯定回答では,「現場での課題を発見する力の習得」(93.2%),「今後の方向性を見定め力」(89.8%),「社会福祉に関連する理論や概念の学習」(89.8%）が上位をしめる.

実務系職種である「保健・福祉・医療の現場」にある者は「現場での課題を発見する力の習得」(93.2%),「今後の方向性を見定める力」(90.9%),「同分野内での人脈を拡大」(90.9%）である．また,「公務員・行政職員」では,「現場での課題を発見する力の習得」(93.3%),「現場や組織を変えていく方法」(93.3%）があげられた.

職種の違いにかかわらず「現場での課題を発見する力の習得」を大学院で習得すると力としてとらえている.

経験年数「5 年未満」では「今後の方向性を見定める力」(90.0%),「現場での課題を発見する力の習得」(90.0%）であり,「5～19 年以下」では「社会福祉に関連する理論や概念の学習」(97.1%),「現場での課題を発見する力の習得」(94.1%)，次いで「今後の方向性を見定める力」(91.2%）である.「20 年以上」をみると「現場での課題を発見する力の習得」(93.3%),「今後の方向性を見定める力」(90.0%),「社会福祉に関連する理論や概念の学習」(90.0%）である.

いずれの経験年数においても「現場での課題を発見する力の習得」を求めている.

②通学頻度と通学負担

通学頻度の年次比較では,「週 1 日以内」(1 年次 8.0%，2 年次 15.9%),「週 2 日以内」(1 年次 17.0%，2 年次 31.8%),「週 3 日以内」(1 年次 40.9%，2 年次 29.5%),「週 4 日以上」(1 年次 31.8%，2 年次 15.9%）である.

通学についての負担感は 1 年次に比べ 2 年次は低くなる．通学を「負担だった」とする 1 年次は 61.4%で，2 年次で 45.5%である.

通学頻度と入学時職種のクロス集計の結果,「保健・福祉・医療の現場」では，1 年次では「週 4 日以上」(31.8%）が最頻値であるが，2 年次では「週 2 日以内」(27.3%)

と「週 3 日以内」（27.3%）に分かれる．この職種が通学を「負担だった」とする回答は 1 年次の 61.4%から 2 年次の 43.2%に減少している．

「公務員・行政職員」の場合，1 年次の最頻値「週 3 日以内」（53.3%）の通学頻度が 2 年次で 46.7%になるこの職種の通学負担感は，1 年次（86.7%）に比べ 2 年次（73.3%）で低くなる．

「教職員」の通学頻度は，1 年次では「週 3 日以内」と「週 4 日以上」（ともに 30.8%）が最頻値であるが，2 年次になると「週 2 日以内」（46.2%）が顕著になる．しかし通学の負担感では 1 年次（61.5%）と 2 年次（53.8%）の減少幅は少ない．

③大学院進学の障壁

大学院に進学する上で障壁となるものを選択回答する問いである．全体では「仕事が忙しい」（69.3%），「職場の理解」（67.0%），「学費」（62.5%）が上位をしめる．

入学時職種「保健・福祉・医療の現場」では「学費」と「仕事が忙しい」（ともに 68.2%）と「職場の理解」（65.9%）が上位である．「公務員・行政職員」では「通学の負担」と「仕事が忙しい」（ともに 73.3%）が顕著であり，「教職員」の場合「職場の理解」（76.9%），「仕事が忙しい」（69.2%）である．

仕事の多忙さと職場の理解はいずれの職種にも共通であるが，「公務員・行政職員」の場合，通学負担が進学障壁に加わる．また「教職員」では「学費」を障壁とする回答は過半数に達しない．

経験年数が多い者ほど仕事の多忙さを障壁とする回答が「5 年未満」（55.0%），「5 年～19 年以下」（67.6%），「20 年以上」（80.0%）と多くなる．この傾向は「職場の理解」（経験年数順に 50.0%，67.6%，73.7%）にもみられる．

4）大学院修了後の活動状況と今後の意向

①研究会への参加

大学院を修了した後の，本学または本学以外での研究会参加についてたずねた．本学の研究会への参加について肯定回答は 40.9%であり，本学以外の研究会では 70.5%である．

職種別では「保健・福祉・医療の現場」の本学研究会への参加は 46.7%であり，本学以外では 60.0%となっている．「公務員・行政職員」の本学研究会参加は 50.0%であるのに対し，本学以外の研究会へは 75.0%が参加していると答えている．「教職員」についても本学研究会では 41.2%，本学以外の研究会では 79.4%となっている．職種に関わりなく，本外以外の研究会に参加する者が多い．

この傾向は経験年数別にみても同様である．「5 年未満」，「5～19 年以下」，「20 年以上」の順に，本学研究会への参加は 40.0%，41.2%，43.3%であるのに対し，本学以外の研究会では 60.0%，61.8%，83.3%となっている．

②現場経験の講義意向

現場経験を大学院などで講義したいか否かをたずねた．肯定回答は 31.8%であり，否定回答では 29.5%となっている．「話したいが難しい」とする回答は 25.0%である．

現在の職種別で肯定回答をみると「保健・福祉・医療の現場」で 40.0%，「公務員・

行政職員」で 33.3%,「教職員」で 20.6%となっている.「話したいが難しい」では「保健・福祉・医療の現場」と「教職員」でともに約 26%であるのに対し,「公務員・行政職員」では 16.7%となっている.

経験年数では年数の少ない順に 30.0%，26.5%，36.7%となっている.「話したいが難しい」は同様の順で 30.0%，26.5%，23.3%である.

③現場見学・インターンシップへの協力意向

福祉現場の見学やインターンシップの受け入れの協力に対し，肯定回答は 19.3%，否定回答は 15.9%であり肯定回答と拮抗している.「協力したいが難しい」がもっとも多く 47.7%となっている.

職種別に肯定回答をみると「保健・福祉・医療の現場」で 33.3%,「公務員・行政職員」で 8.3%,「教職員」で 8.8%である．しかし，いずれの職種に関しても，もっとも多い回答が「協力したいが難しい」であり，同順で 40.0%，66.7%，50.0%となっている.

経験年数別にみた肯定回答は経験年数の少ない順に 10.0%，20.6%，23.3%となっている．もっとも多い回答の「協力したいが難しい」では，同様の順に 50.0%，47.1%，50.0%である.

２．アンケート調査結果の分析

１）アンケート調査の概要

①調査のねらい

本調査は，日本福祉大学大学院社会福祉学研究科が「大学院教育改革支援プログラム」（2007～2009 年度．文部科学省）に採択された「高度な専門性を備えた福祉現場の人材養成　―日本全国・地域の人材養成拠点大学へのチャレンジ―」（近藤克則教授．以下，本 GP）の「社会福祉専門職と大学院教育の循環システムの構築」プロジェクト（野口定久教授，児玉善郎教授，末盛慶准教授，鍋谷州春客員教授）として行ったものである．

本調査は，社会福祉専門職に関して「大学院進学に関する動機・成果・課題」や「修了生の研究活動」を踏まえ，福祉「現場と大学院の循環システム」構築に関する基礎資料の一部とするため，アンケート調査を実施した．

②調査の対象・方法・期間・回収結果

日本福祉大学大学院社会福祉学研究科を 2001 年～2008 年に修了し修士学位（福祉マネジメント）を授与された 178 人を対象とした．

自記式質問紙によるアンケート調査を 2008 年 5 月に郵送法により実施し，88 人から回答（回収率 49.4%）を得た．

集計・分析には「SPSS Statistics 17.0 base win」を使用した．

③掲載上・集計上の注意

本報告にある集計表の見出し及び文章中の回答選択肢の表現は，調査票に記載された原文を掲載した．

本報告の単純集計では，回収された 88 を母数としてパーセンテージを表している．その際，比率はすべてパーセントで表し，小数点以下第 2 位を四捨五入して算出したため，合計が 100%にならないことがある．

クロス集計では，質問項目の無回答を除外したため，単純集計の合計値と合致しない場合がある．また，得られた回答を 2 群して集計した場合，パーセンテージ表示はその合計数を母数とした．

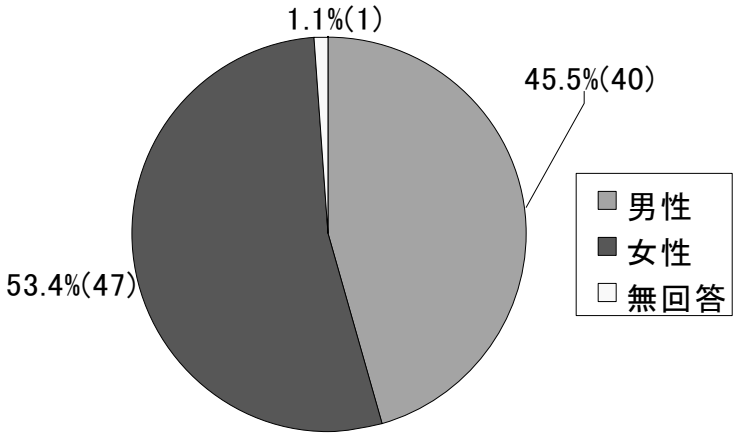
「無回答」とは，問に対し回答がない場合や，回答していても回答選択肢以外について回答を行っている場合の誤回答，回答結果の判別が困難な場合など，集計上，処理できなかったものの値である．

④回答した修了生の概要

a. 性別

回答者のうち，男性は 40 人（45.5%），女性 47 人（53.4%）である．

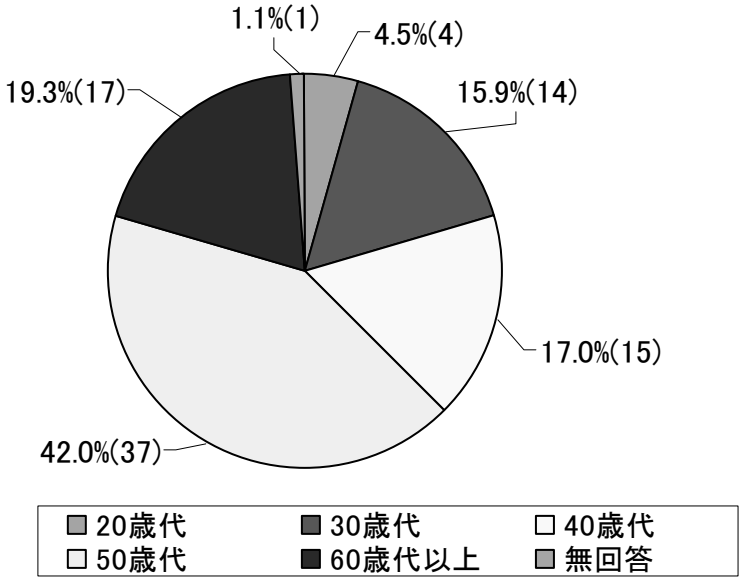
図表1　性別



b. 年齢

回答者の年齢はアンケート回答時点のものである．回答の多い順に，50 歳代 37 人（42.0%），60 歳代以上 17 人（19.3%），40 歳代（17.0%），30 歳代（15.9%），20 歳代（4.5%）である．

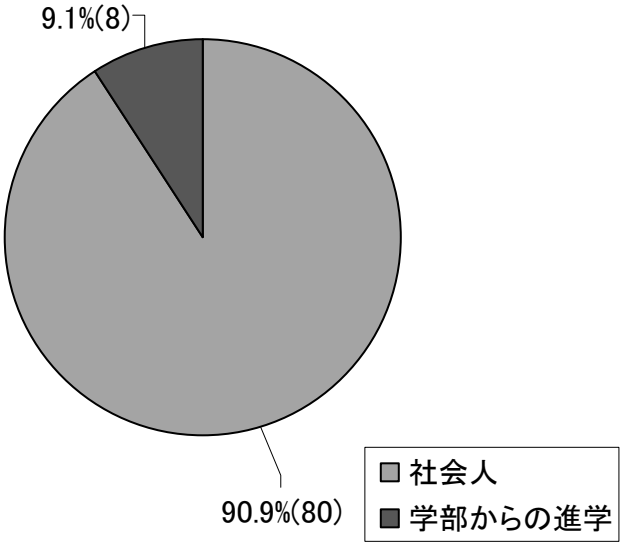
図表2　年齢



c. 大学院入学の経緯

回答者のうち，社会人入学は 80 人（90.9%），学部からの進学は 8 人（9.1%）である．

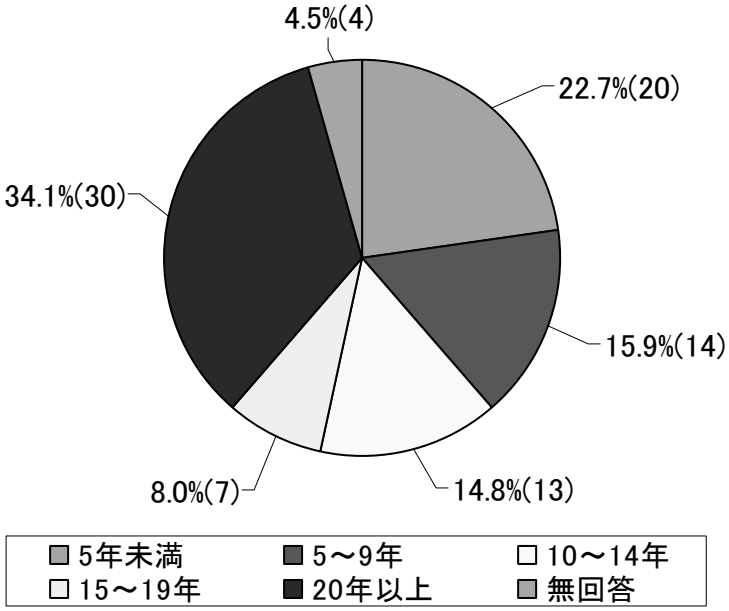
図表3　大学院入学の経緯



d. 福祉現場の経験年数

回答者のうち福祉現場での仕事の経験年数は，20 年以上の者が 30 人（34.1%），次いで 5 年未満が 20 人（22.7%），5～9 年が 14 人（15.9%），10～14 年が 13 人（14.8%），15～19 年が 7 人（8.0%）の順である．

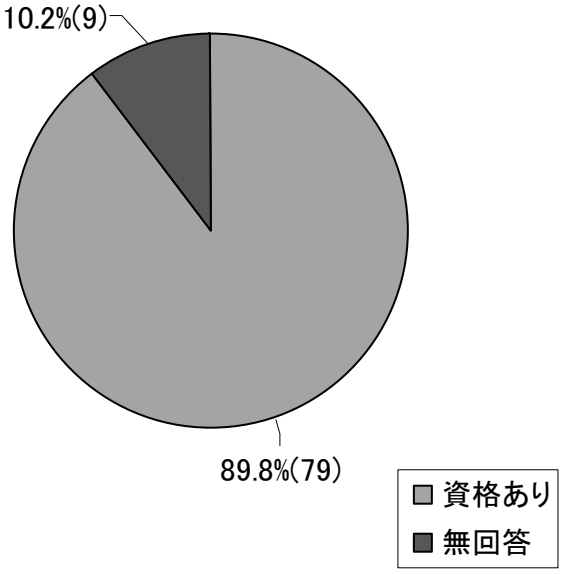
図表4　福祉現場の経験年数



e. 保健・福祉・医療にかかる資格の所持

保健・福祉・医療に関する資格を所持しているのは 79 人（89.8%）である.

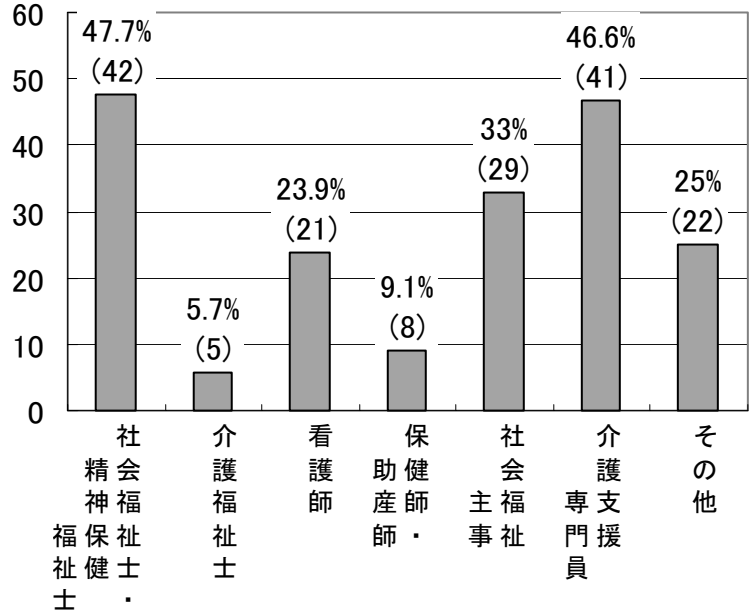
図表5 保健・福祉・医療にかかる資格の所持



所持する資格（複数回答）では，社会福祉士・精神保健福祉士が 42 人（47.7%），介護支援専門員 41 人(46.6%),社会福祉主事 29 人(33.0%),看護師 21 人(23.9%)，保健師・助産師 8 人（9.1%），介護福祉士 5 人（5.7%）という順である.

その他の資格では，住環境コーディネーター，福祉レクワーカー，柔道整復師，福祉用具専門相談員，ヘルパー2 級，ガイドヘルパー，言語聴覚士，知的障害者，児童福祉司，精神保健相談員，児童指導員，家庭相談員福祉司，身体障害者福祉司，調理師，保育士，理学療法士，臨床心理士，養護学校教諭，高等学校教諭，中学校教諭，救急救命士，管理栄養士，建築土木施工管理技士，との回答があった.

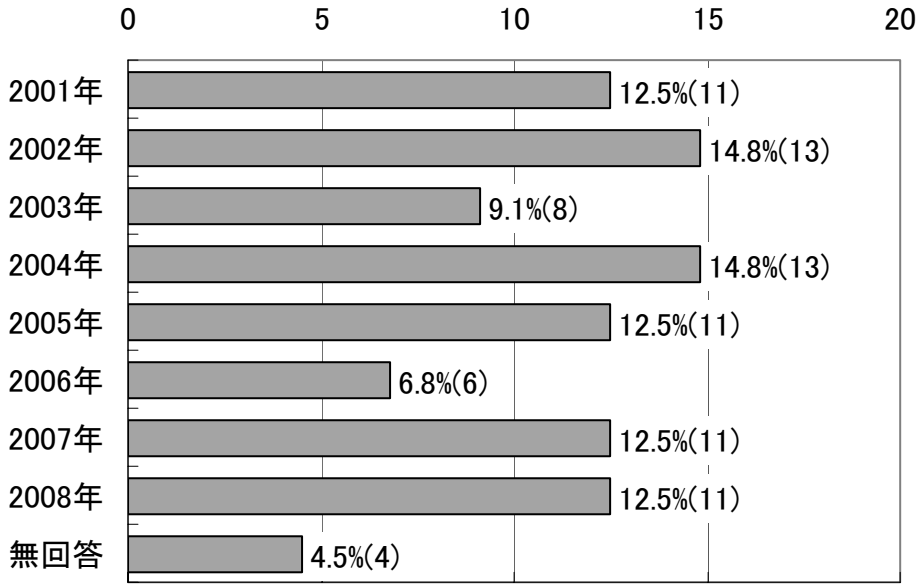
図表6　所得する資格（複数回答）



f. 回答者の大学院修了年

回答者の大学院修了年は，2002 年と 2004 年がそれぞれ 13 人（14.8%），2001 年，2005 年，2007 年，2008 年がそれぞれ 11 人（12.5%），2002 年が 8 人（9.1%），2006 年が 6 人（6.8%）である．

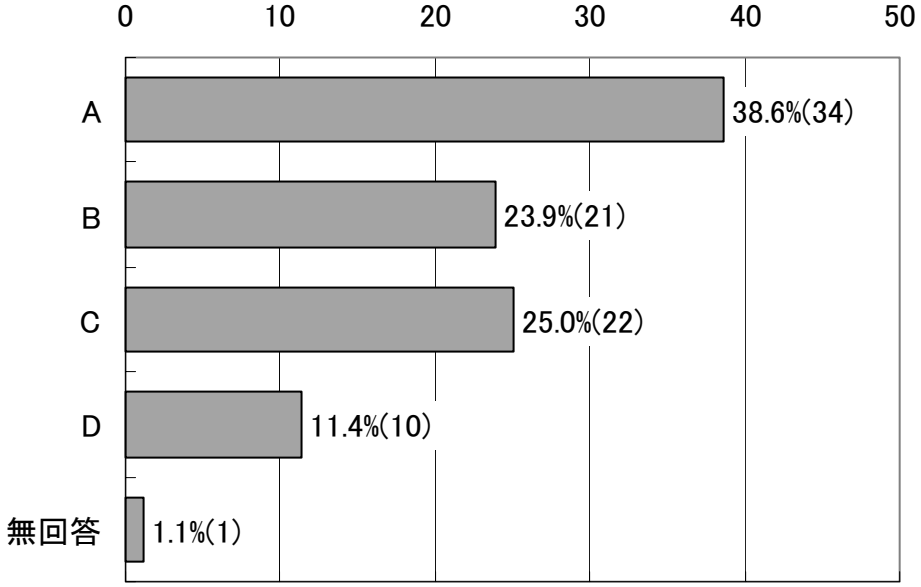
図表7　回答者の大学院修了年



g. 回答者が所属していた研究コース

回答者のうち,研究コースAに所属していた者は35人(38.6%),Bは21人(23.9%),Cは22人（25.0%），Dは10人（11.4%）である.

図表8　回答者が所属していた研究コース大学院修了年



２）大学院で学んだことの評価と成果

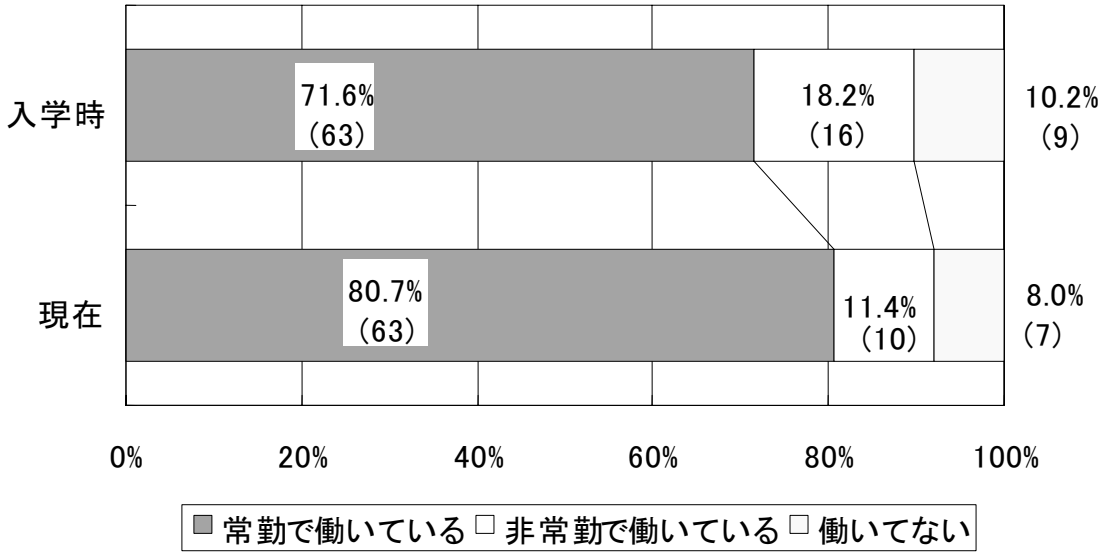
①大学院入学時と現在の就業形態

回答者のうち大学院入学時に，常勤就業者は 71.6%，非常勤就業者は 18.2%，未就業者は 10.2%である．

回答者の現在就業は，常勤が 80.7%，非常勤が 11.4%，非就業が 8.0%である．

入学時に比べ，常勤就業者が増加している．

図表9　大学院入学時と現在の就業形態



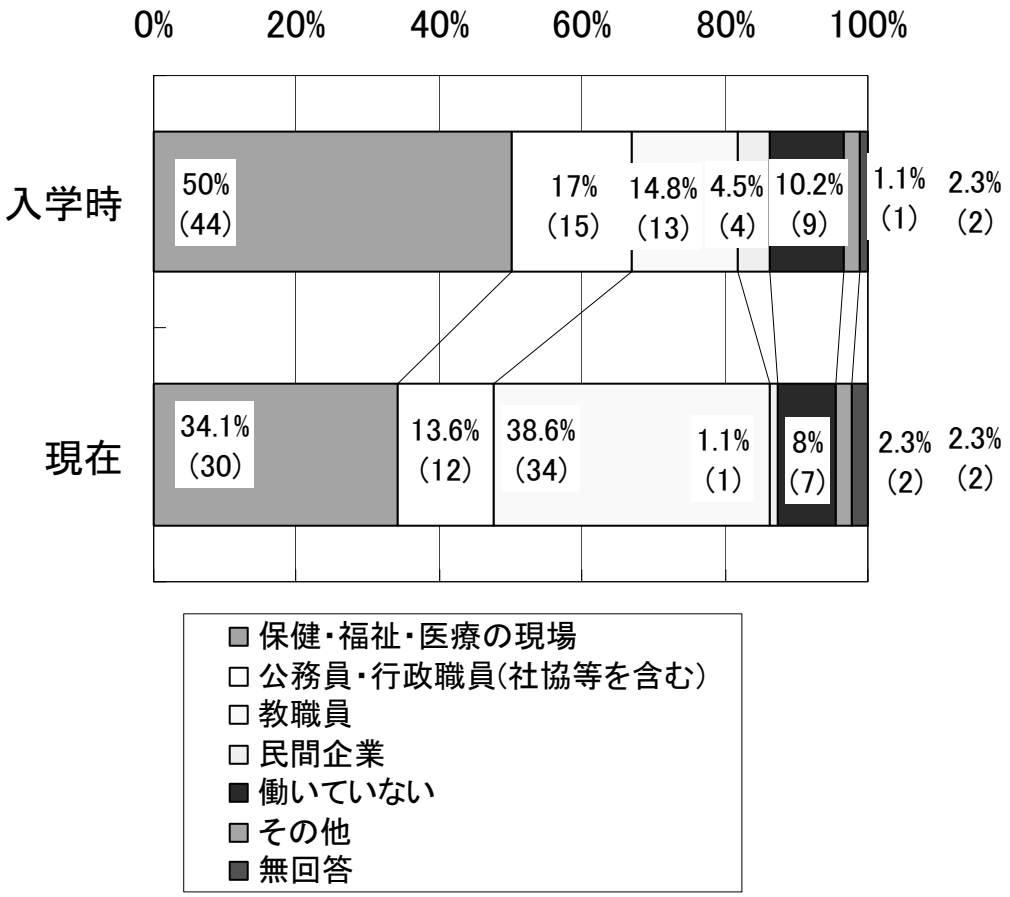
②大学院入学時と現在の職種

回答者のうち大学院入学時に，保健・福祉・医療の現場で働いていた者は 48.9%，公務員等であった者は 17.0%，教職員は 14.8%という順である．

現在では，教職員 38.6%，保健・福祉・医療の現場で働いていた者 34.1%，公務員等であった者 13.6%という順である．

保健・福祉・医療の現場が入学時に比べ，14 人減少し，教職員は 21 人増加している．

図表10　大学院入学時と現在の職種



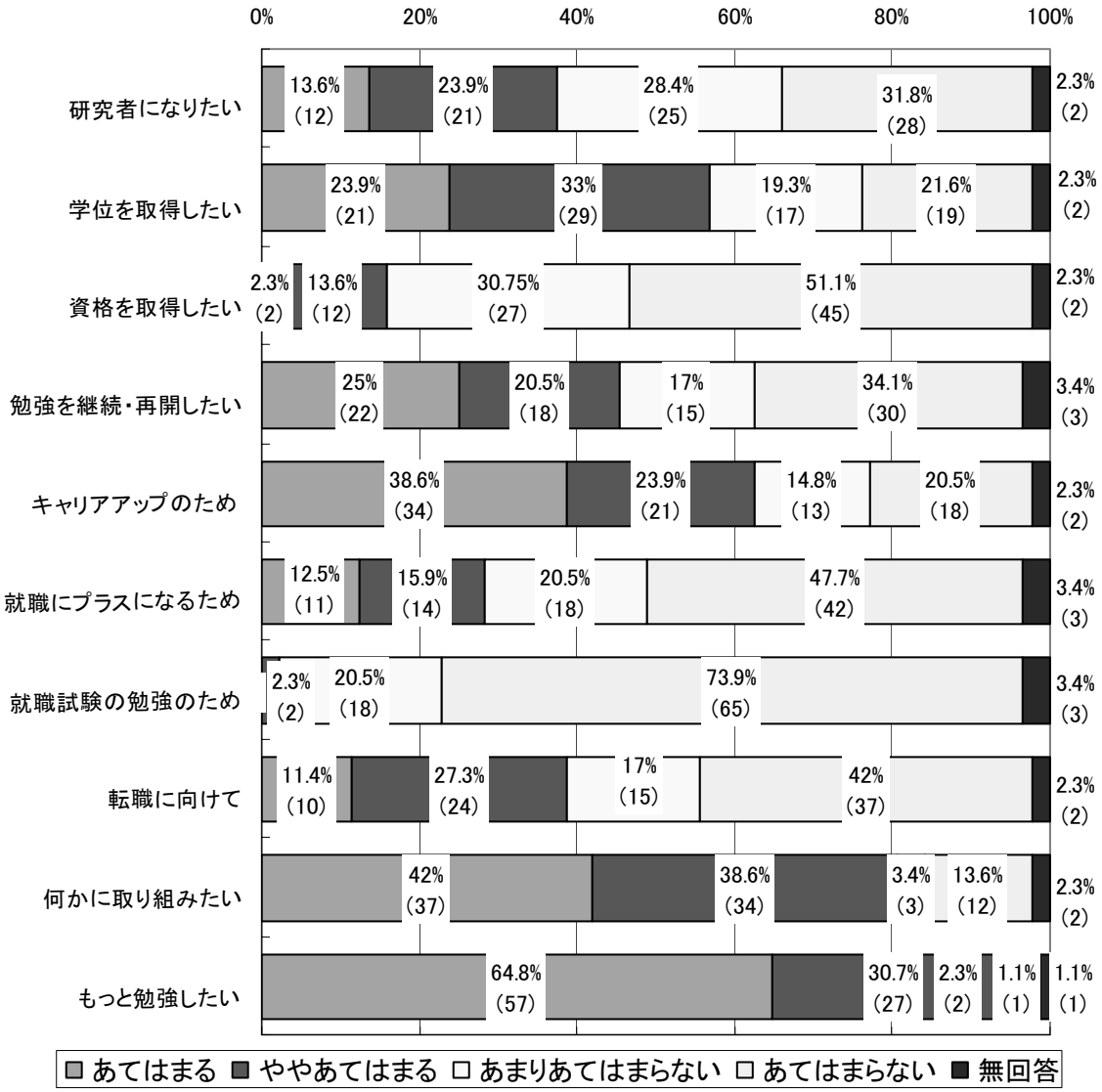
③大学院に入学した動機

a. 単純集計

入学動機の各選択肢に対する回答「あてはまる」と「ややあてはまる」を合算した肯定回答の場合「もっと勉強したい」95.5%,「何かに取り組みたい」80.6%,「キャリアアップのため」62.5%が上位第３を占める.

「あてはまらない」,「あまりあてはまらない」の回答を合算した否定回答では,「就職試験の勉強のため」94.4%,「資格を取得したい」81.8%,「就職にプラスになるため」68.2%が上位第３を占める.

図表11　入学動機



b - 1. クロス集計（入学時の職種と入学動機）

入学動機の各選択肢と入学時の職種をクロス集計した.

肯定回答で「もっと勉強したい」を入学時の職種で比較すると「保健・福祉・医療の現場」が 95.5%と高く,「公務員・行政職員（社協等を含む)」では 100.0%を示したのに対して「教職員」の回答は 84.6%と若干低い.

同様の傾向は肯定回答の「何かに取り組みたい」と「キャリアアップのため」にもみられ，前２職種は 80%以上や 70%以上の肯定回答であるのに対し,「教職員」の回答はそれぞれ 69.2%，53.8%となっている.

逆に「教職員」が高い肯定回答を示すのは「研究者になりたい」53.8%であり，対して「保健・福祉・医療の現場」は 36.4%,「公務員・行政職員（社協等を含む)」は 20.0%である.

入学時の職種		入学動機の肯定回答（複数回答）									
		研究者になりたい	学位を取得したい	資格を取得したい	勉強を継続・再開したい	キャリアアップのため	就職にプラスになるため	就職試験の勉強のため	転職に向けて	何かに取り組みたい	もっと勉強したい
保健・福祉・医療の現場	度数	16	23	8	19	33	15	0	20	39	42
n=44	職種の%	36.4	52.3	18.2	43.2	75.0	34.1	0.0	45.5	88.6	95.5
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	3	9	1	7	11	1	0	4	12	15
n=15	職種の%	20.0	60.0	6.7	46.7	73.3	6.7	0.0	26.7	80.0	100.0
教職員	度数	7	7	1	4	7	5	1	7	9	11
n=13	職種の%	53.8	53.8	7.7	30.8	53.8	38.5	7.7	53.8	69.2	84.6
その他	度数	7	11	4	10	4	4	1	3	11	16
n=16	職種の%	43.8	68.8	25.0	62.5	25.0	25.0	6.3	18.8	68.8	100.0
合計	度数	33	50	14	40	55	25	2	34	71	84
n=88	職種の%	37.5	56.8	15.9	45.5	62.5	28.4	2.3	38.6	80.7	95.5

入学時の職種		入学動機の否定回答（複数回答）									
		研究者になりたい	学位を取得したい	資格を取得したい	勉強を継続・再開したい	キャリアアップのため	就職にプラスになるため	就職試験の勉強のため	転職に向けて	何かに取り組みたい	もっと勉強したい
保健・福祉・医療の現場	度数	27	20	35	23	11	27	42	23	4	2
n=44	職種の%	61.4	45.5	79.5	52.3	25.0	61.4	95.5	52.3	9.1	4.5
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	12	6	14	8	4	14	15	11	3	0
n=15	職種の%	80.0	40.0	93.3	53.3	26.7	93.3	100.0	73.3	20.0	0.0
教職員	度数	5	5	11	8	5	7	11	5	3	1
n=13	職種の%	38.5	38.5	84.6	61.5	38.5	53.8	84.6	38.5	23.1	7.7
その他	度数	9	5	12	6	11	12	15	13	5	0
n=16	職種の%	56.3	31.3	75.0	37.5	68.8	75.0	93.8	81.3	31.3	0.0
合計	度数	53	36	72	45	31	60	83	52	15	3
n=88	職種の%	60.2	40.9	81.8	51.1	35.2	68.2	94.3	59.1	17.0	3.4

入学時の職種		動機：研究者になりたい			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	16	27	1	44
	職種の%	36.4	61.4	2.3	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	3	12	0	15
	職種の%	20.0	80.0	0.0	100.0
教職員	度数	7	5	1	13
	職種の%	53.8	38.5	7.7	100.0
その他	度数	7	9	0	16
	職種の%	43.8	56.3	0.0	100.0
合計	度数	33	53	2	88
	職種の%	37.5	60.2	2.3	100.0

入学時の職種		動機：学位を取得したい			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	23	20	1	44
	職種の%	52.3	45.5	2.3	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	9	6	0	15
	職種の%	60.0	40.0	0.0	100.0
教職員	度数	7	5	1	13
	職種の%	53.8	38.5	7.7	100.0
その他	度数	11	5	0	16
	職種の%	68.8	31.3	0.0	100.0
合計	度数	50	36	2	88
	職種の%	56.8	40.9	2.3	100.0

入学時の職種		動機：資格を取得したい			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	8	35	1	44
	職種の%	18.2	79.5	2.3	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	1	14	0	15
	職種の%	6.7	93.3	0.0	100.0
教職員	度数	1	11	1	13
	職種の%	7.7	84.6	7.7	100.0
その他	度数	4	12	0	16
	職種の%	25.0	75.0	0.0	100.0
合計	度数	14	72	2	88
	職種の%	15.9	81.8	2.3	100.0

入学時の職種		動機：学習を継続（再開）したい			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	19	23	2	44
	職種の%	43.2	52.3	4.5	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	7	8	0	15
	職種の%	46.7	53.3	0.0	100.0
教職員	度数	4	8	1	13
	職種の%	30.8	61.5	7.7	100.0
その他	度数	10	6	0	16
	職種の%	62.5	37.5	0.0	100.0
合計	度数	40	45	3	88
	職種の%	45.5	51.1	3.4	100.0

入学時の職種		動機：キャリアアップのため			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	33	11	0	44
	職種の%	75.0	25.0	0.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	11	4	0	15
	職種の%	73.3	26.7	0.0	100.0
教職員	度数	7	5	1	13
	職種の%	53.8	38.5	7.7	100.0
その他	度数	4	11	1	16
	職種の%	25.0	68.8	6.3	100.0
合計	度数	55	31	2	88
	職種の%	62.5	35.2	2.3	100.0

入学時の職種		動機：就職にプラスになるため			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	15	27	2	44
	職種の%	34.1	61.4	4.5	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	1	14	0	15
	職種の%	6.7	93.3	0.0	100.0
教職員	度数	5	7	1	13
	職種の%	38.5	53.8	7.7	100.0
その他	度数	4	12	0	16
	職種の%	25.0	75.0	0.0	100.0
合計	度数	25	60	3	88
	職種の%	28.4	68.2	3.4	100.0

入学時の職種		動機：就職試験の勉強のため			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	0	42	2	44
	職種の%	0.0	95.5	4.5	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	0	15	0	15
	職種の%	0.0	100.0	0.0	100.0
教職員	度数	1	11	1	13
	職種の%	7.7	84.6	7.7	100.0
その他	度数	1	15	0	16
	職種の%	6.3	93.8	0.0	100.0
合計	度数	2	83	3	88
	職種の%	2.3	94.3	3.4	100.0

入学時の職種		動機：転職に向けて			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	20	23	1	44
	職種の%	45.5	52.3	2.3	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	4	11	0	15
	職種の%	26.7	73.3	0.0	100.0
教職員	度数	7	5	1	13
	職種の%	53.8	38.5	7.7	100.0
その他	度数	3	13	0	16
	職種の%	18.8	81.3	0.0	100.0
合計	度数	34	52	2	88
	職種の%	38.6	59.1	2.3	100.0

入学時の職種		動機：何かに取り組みたい			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	39	4	1	44
	職種の%	88.6	9.1	2.3	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	12	3	0	15
	職種の%	80.0	20.0	0.0	100.0
教職員	度数	9	3	1	13
	職種の%	69.2	23.1	7.7	100.0
その他	度数	11	5	0	16
	職種の%	68.8	31.3	0.0	100.0
合計	度数	71	15	2	88
	職種の%	80.7	17.0	2.3	100.0

入学時の職種		動機：もっと勉強したい			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	42	2	0	44
	職種の%	95.5	4.5	0.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	15	0	0	15
	職種の%	100.0	0.0	0.0	100.0
教職員	度数	11	1	1	13
	職種の%	84.6	7.7	7.7	100.0
その他	度数	16	0	0	16
	職種の%	100.0	0.0	0.0	100.0
合計	度数	84	3	1	88
	職種の%	95.5	3.4	1.1	100.0

b - 2. クロス集計（経験年数と入学動機）

入学動機の各選択肢と福祉現場での経験年数をクロス集計した.

各経験年数を比較すると，肯定回答の「キャリアアップのため」を動機とする回答が経験年数「5～19 年以下」で 64.7%,「20 年以上」で 73.3%であるのに対し,「5 年未満」では 45.0%と低くなっている.

また「勉強を継続・再開したい」では「5 年未満」45.0%や「20 年以上」40.0%に比べ「5～19 年以下」は 55.9%とやや高い.

経験年数		入学動機の肯定回答（複数回答）									
		研究者になりたい	学位を取得したい	資格を取得したい	勉強を継続・再開したい	キャリアアップのため	就職にプラスになるため	就職試験の勉強のため	転職に向けて	何かに取り組みたい	もっと勉強したい
5 年未満 n=20	度数	7	12	2	9	9	5	0	7	17	20
	経験年数の%	35.0	60.0	10.0	45.0	45.0	25.0	0.0	35.0	85.0	100.0
5～19 年以下 n=34	度数	13	19	6	19	22	11	1	15	27	32
	経験年数の%	38.2	55.9	17.6	55.9	64.7	32.4	2.9	44.1	79.4	94.1
20 年以上 n=30	度数	12	17	6	12	22	8	1	11	24	29
	経験年数の%	40.0	56.7	20.0	40.0	73.3	26.7	3.3	36.7	80.0	96.7
無回答 n=4	度数	1	2	0	0	2	1	0	1	3	3
	経験年数の%	25.0	50.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	75.0	75.0
合計 n=88	度数	33	50	14	40	55	25	2	34	71	84
	経験年数の%	37.5	56.8	15.9	45.5	62.5	28.4	2.3	38.6	80.7	95.5

経験年数		入学動機の否定回答（複数回答）									
		研究者になりたい	学位を取得したい	資格を取得したい	勉強を継続・再開したい	キャリアアップのため	就職にプラスになるため	就職試験の勉強のため	転職に向けて	何かに取り組みたい	もっと勉強したい
5 年未満	度数	13	8	18	11	10	15	20	13	3	0
n=20	経験年数の％	65.0	40.0	90.0	55.0	50.0	75.0	100.0	65.0	15.0	0.0
5～19 年以下	度数	21	15	28	14	12	23	33	19	7	2
n=34	経験年数の％	61.8	44.1	82.4	41.2	35.3	67.6	97.1	55.9	20.6	5.9
20 年以上	度数	17	12	23	17	8	20	27	18	5	1
n=30	経験年数の％	56.7	40.0	76.7	56.7	26.7	66.7	90.0	60.0	16.7	3.3
無回答	度数	2	1	3	3	1	2	3	2	0	0
n=4	経験年数の％	50.0	25.0	75.0	75.0	25.0	50.0	75.0	50.0	0.0	0.0
合計	度数	53	36	72	45	31	60	83	52	15	3
n=88	経験年数の％	60.2	40.9	81.8	51.1	35.2	68.2	94.3	59.1	17.0	3.4

経験年数		動機：研究者になりたい			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	7	13	0	20
	経験年数の％	35.0	65.0	0.0	100.0
5～19 年以下	度数	13	21	0	34
	経験年数の％	38.2	61.8	0.0	100.0
20 年以上	度数	12	17	1	30
	経験年数の％	40.0	56.7	3.3	100.0
無回答	度数	1	2	1	4
	経験年数の％	25.0	50.0	25.0	100.0
合計	度数	33	53	2	88
	経験年数の％	37.5	60.2	2.3	100.0

経験年数		動機：学位を取得したい			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	12	8	0	20
	経験年数の％	60.0	40.0	0.0	100.0
5～19 年以下	度数	19	15	0	34
	経験年数の％	55.9	44.1	0.0	100.0
20 年以上	度数	17	12	1	30
	経験年数の％	56.7	40.0	3.3	100.0
無回答	度数	2	1	1	4
	経験年数の％	50.0	25.0	25.0	100.0
合計	度数	50	36	2	88
	経験年数の％	56.8	40.9	2.3	100.0

経験年数		動機：資格を取得したい			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	2	18	0	20
	経験年数の％	10.0	90.0	0.0	100.0
5～19 年以下	度数	6	28	0	34
	経験年数の％	17.6	82.4	0.0	100.0
20 年以上	度数	6	23	1	30
	経験年数の％	20.0	76.7	3.3	100.0
無回答	度数	0	3	1	4
	経験年数の％	0.0	75.0	25.0	100.0
合計	度数	14	72	2	88
	経験年数の％	15.9	81.8	2.3	100.0

経験年数		動機：学習を継続（再開）したい			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	9	11	0	20
	経験年数の％	45.0	55.0	0.0	100.0
5～19 年以下	度数	19	14	1	34
	経験年数の％	55.9	41.2	2.9	100.0
20 年以上	度数	12	17	1	30
	経験年数の％	40.0	56.7	3.3	100.0
無回答	度数	0	3	1	4
	経験年数の％	0.0	75.0	25.0	100.0
合計	度数	40	45	3	88
	経験年数の％	45.5	51.1	3.4	100.0

経験年数		動機：キャリアアップのため			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	9	10	1	20
	経験年数の%	45.0	50.0	5.0	100.0
5～19 年以下	度数	22	12	0	34
	経験年数の%	64.7	35.3	0.0	100.0
20 年以上	度数	22	8	0	30
	経験年数の%	73.3	26.7	0.0	100.0
無回答	度数	2	1	1	4
	経験年数の%	50.0	25.0	25.0	100.0
合計	度数	55	31	2	88
	経験年数の%	62.5	35.2	2.3	100.0

経験年数		動機：就職にプラスになるため			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	5	15	0	20
	経験年数の%	25.0	75.0	0.0	100.0
5～19 年以下	度数	11	23	0	34
	経験年数の%	32.4	67.6	0.0	100.0
20 年以上	度数	8	20	2	30
	経験年数の%	26.7	66.7	6.7	100.0
無回答	度数	1	2	1	4
	経験年数の%	25.0	50.0	25.0	100.0
合計	度数	25	60	3	88
	職種の%	28.4	68.2	3.4	100.0

経験年数		動機：就職試験の勉強のため			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	0	20	0	20
	経験年数の%	0.0	100.0	0.0	100.0
5～19 年	度数	1	33	0	34
	経験年数の%	2.9	97.1	0.0	100.0
20 年以上	度数	1	27	2	30
	経験年数の%	3.3	90.0	6.7	100.0
無回答	度数	0	3	1	4
	経験年数の%	0.0	75.0	25.0	100.0
合計	度数	2	83	3	88
	経験年数の%	2.3	94.3	3.4	100.0

経験年数		動機：転職に向けて			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	7	13	0	20
	経験年数の%	35.0	65.0	0.0	100.0
5～19 年以下	度数	15	19	0	34
	経験年数の%	44.1	55.9	0.0	100.0
20 年以上	度数	11	18	1	30
	経験年数の%	36.7	60.0	3.3	100.0
無回答	度数	1	2	1	4
	経験年数の%	25.0	50.0	25.0	100.0
合計	度数	34	52	2	88
	経験年数の%	38.6	59.1	2.3	100.0

経験年数		動機：何かに取り組みたい			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	17	3	0	20
	経験年数の%	85.0	15.0	0.0	100.0
5～19 年以下	度数	27	7	0	34
	経験年数の%	79.4	20.6	0.0	100.0
20 年以上	度数	24	5	1	30
	経験年数の%	80.0	16.7	3.3	100.0
無回答	度数	3	0	1	4
	経験年数の%	75.0	0.0	25.0	100.0
合計	度数	71	15	2	88
	経験年数の%	80.7	17.0	2.3	100.0

経験年数		動機：もっと勉強したい			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	20	0	0	20
	経験年数の%	100.0	0.0	0.0	100.0
5～19 年以下	度数	32	2	0	34
	経験年数の%	94.1	5.9	0.0	100.0
20 年以上	度数	29	1	0	30
	経験年数の%	96.7	3.3	0.0	100.0
無回答	度数	3	0	1	4
	職種の%	75.0	0.0	25.0	100.0
合計	度数	84	3	1	88
	経験年数の%	95.5	3.4	1.1	100.0

④自分のためになった学び

a. 単純集計

自分のためなった学びの各選択肢に対する回答「あてはまる」と「ややあてはまる」を合算した肯定回答の場合「修士論文の書き上げ」92.0%,「ゼミ（実践研究)」86.4%,「教員による論文指導」85.2%が上位をしめる.

「あてはまらない」,「あまりあてはまらない」の回答を合算した否定回答では,「講義」20.5%,「教員や院生仲間とのつながり」18.2%,「フィールドワーク（実地研究・見学など)」14.8%が上位をしめる.

自分のためになった学び	度数	%
講義		
あてはまる	26	29.5
ややあてはまる	43	48.9
あまりあてはまらない	14	15.9
あてはまらない	4	4.5
無回答	1	1.1
合計	88	100.0
ゼミ（実践研究）		
あてはまる	48	54.5
ややあてはまる	28	31.8
あまりあてはまらない	10	11.4
あてはまらない	1	1.1
無回答	1	1.1
合計	88	100.0
教員による論文指導		
あてはまる	55	62.5
ややあてはまる	20	22.7
あまりあてはまらない	8	9.1
あてはまらない	4	4.5
無回答	1	1.1
合計	88	100.0
修士論文の書き上げ		
あてはまる	62	70.5
ややあてはまる	19	21.6
あまりあてはまらない	4	4.5
あてはまらない	2	2.3
無回答	1	1.1
合計	88	100.0
フィールドワーク（実地研究・見学など）		
あてはまる	32	36.4
ややあてはまる	31	35.2
あまりあてはまらない	10	11.4
あてはまらない	3	3.4
フィールドワークはなかった	11	12.5
無回答	1	1.1
合計	88	100.0
教員や院生仲間とのつながり		
あてはまる	50	56.8
ややあてはまる	21	23.9
あまりあてはまらない	12	13.6
あてはまらない	4	4.5
無回答	1	1.1
合計	88	100.0

b - 1. クロス集計（入学時の職種と自分のためになった学び）

自分のためになった学びの各選択肢と入学時の職種をクロス集計した．

合計では「修士論文の書き上げ」（92.0%），「ゼミ（実践研究）」（86.4%），「教員による論文指導」（85.2%）で上位 3 位をしめるのに対し，職種「公務員・行政職員（社協登場含む）」では「講義」（93.3%）が 2 位同列になっている．また「教職員」では「教員や院生仲間とのつながり」（84.6%）が 1 位を示しているが，90%を超える肯定回答がなく，他の職種に対し比較的低い比率となっている．

入学時の職種		自分のためになった学びの肯定回答（複数回答）					
		講義	ゼミ（実践研究）	教員による論文指導	修士論文の書き上げ	フィールドワーク（実地研究・見学など）	教員や院生仲間とのつながり
保健・福祉・医療の現場 n=44	度数	36	40	40	42	35	36
	職種の%	81.8	90.9	90.9	95.5	79.5	81.8
公務員・行政職員（社協等を含む） n=15	度数	14	14	13	15	10	11
	職種の%	93.3	93.3	86.7	100.0	66.7	73.3
教職員 n=13	度数	7	10	9	10	8	11
	職種の%	53.8	76.9	69.2	76.9	61.5	84.6
その他 n=16	度数	12	12	13	14	10	13
	職種の%	75.0	75.0	81.3	87.5	62.5	81.3
合計 n=88	度数	69	76	75	81	63	71
	職種の%	78.4	86.4	85.2	92.0	71.6	80.7

入学時の職種		自分のためになった学びの否定回答（複数回答）					
		講義	ゼミ（実践研究）	教員による論文指導	修士論文の書き上げ	フィールドワーク（実地研究・見学など）	教員や院生仲間とのつながり
保健・福祉・医療の現場 n=44	度数	8	4	4	2	3	8
	職種の%	18.2	9.1	9.1	4.5	6.8	18.2
公務員・行政職員（社協等を含む） n=15	度数	1	1	2	0	4	4
	職種の%	6.7	6.7	13.3	0.0	26.7	26.7
教職員 n=13	度数	5	2	3	2	2	1
	職種の%	38.5	15.4	23.1	15.4	15.4	7.7
その他 n=16	度数	4	4	3	2	4	3
	職種の%	25.0	25.0	18.8	12.5	25.0	18.8
合計 n=88	度数	18	11	12	6	13	16
	職種の%	20.5	12.5	13.6	6.8	14.8	18.2

入学時の職種		自分のためになった学び：講義			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	36	8	0	44
	職種の%	81.8	18.2	0.0	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	14	1	0	15
	職種の%	93.3	6.7	0.0	100.0
教職員	度数	7	5	1	13
	職種の%	53.8	38.5	7.7	100.0
その他	度数	12	4	0	16
	職種の%	75.0	25.0	0.0	100.0
合計	度数	69	18	1	88
	職種の%	78.4	20.5	1.1	100.0

入学時の職種		自分のためになった学び：ゼミ（実践研究）			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	40	4	0	44
	職種の%	90.9	9.1	0.0	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	14	1	0	15
	職種の%	93.3	6.7	0.0	100.0
教職員	度数	10	2	1	13
	職種の%	76.9	15.4	7.7	100.0
その他	度数	12	4	0	16
	職種の%	75.0	25.0	0.0	100.0
合計	度数	76	11	1	88
	職種の%	86.4	12.5	1.1	100.0

入学時の職種		自分のためになった学び：教員による論文指導			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	40	4	0	44
	職種の%	90.9	9.1	0.0	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	13	2	0	15
	職種の%	86.7	13.3	0.0	100.0
教職員	度数	9	3	1	13
	職種の%	69.2	23.1	7.7	100.0
その他	度数	13	3	0	16
	職種の%	81.3	18.8	0.0	100.0
合計	度数	75	12	1	88
	職種の%	85.2	13.6	1.1	100.0

入学時の職種		自分のためになった学び：修士論文の書き上げ			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	42	2	0	44
	職種の%	95.5	4.5	0.0	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	15	0	0	15
	職種の%	100.0	0.0	0.0	100.0
教職員	度数	10	2	1	13
	職種の%	76.9	15.4	7.7	100.0
その他	度数	14	2	0	16
	職種の%	87.5	12.5	0.0	100.0
合計	度数	81	6	1	88
	職種の%	92.0	6.8	1.1	100.0

入学時の職種		自分のためになった学び：フィールドワーク（実地研究・見学など）				合計
		フィールドワークはなかった	あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	6	35	3	0	44
	職種の%	13.6	79.5	6.8	0.0	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	1	10	4	0	15
	職種の%	6.7	66.7	26.7	0.0	100.0
教職員	度数	2	8	2	1	13
	職種の%	15.4	61.5	15.4	7.7	100.0
その他	度数	2	10	4	0	16
	職種の%	12.5	62.5	25.0	0.0	100.0
合計	度数	11	63	13	1	88
	職種の%	12.5	71.6	14.8	1.1	100.0

入学時の職種		自分のためになった学び：教員や院生仲間とのつながり			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	36	8	0	44
	職種の%	81.8	18.2	0.0	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	11	4	0	15
	職種の%	73.3	26.7	0.0	100.0
教職員	度数	11	1	1	13
	職種の%	84.6	7.7	7.7	100.0
その他	度数	13	3	0	16
	職種の%	81.3	18.8	0.0	100.0
合計	度数	71	16	1	88
	職種の%	80.7	18.2	1.1	100.0

b - 2. クロス集計（経験年数と自分のためになった学び）

自分のためになった学びの各選択肢と福祉現場での経験年数をクロス集計した．

いずれの経験年数でも，ほとんどの選択肢が高い比率で肯定回答されているが，合計と各経験年数の比率を比較すると，合計では「修士論文の書き上げ」(92.0%)，「ゼミ（実践研究)」(86.4%)，「教員による論文指導」(85.2%）で上位 3 位をしめるのに対し，経験年数「5 年未満」では 1 位同列で「教員や院生仲間とのつながり」（90.0%）が登場する．「20 年以上」の経験年数では 3 位同列で「講義」(90.0%）があげられている．

経験年数		自分のためになった学びの肯定回答（複数回答）					
		講義	ゼミ（実践研究）	教員による論文指導	修士論文の書き上げ	フィールドワーク（実地研究・見学など）	教員や院生仲間とのつながり
5 年未満 n=20	度数	15	18	17	17	16	18
	経験年数の%	75.0	90.0	85.0	85.0	80.0	90.0
5～19 年以下 n=34	度数	26	28	29	33	26	24
	経験年数の%	76.5	82.4	85.3	97.1	76.5	70.6
20 年以上 n=30	度数	27	28	27	29	21	26
	経験年数の%	90.0	93.3	90.0	96.7	70.0	86.7
無回答 n=4	度数	1	2	2	2	0	3
	経験年数の%	25.0	50.0	50.0	50.0	0.0	75.0
合計 n=88	度数	69	76	75	81	63	71
	経験年数の%	78.4	86.4	85.2	92.0	71.6	80.7

経験年数		自分のためになった学びの否定回答（複数回答）					
		講義	ゼミ（実践研究）	教員による論文指導	修士論文の書き上げ	フィールドワーク（実地研究・見学など）	教員や院生仲間とのつながり
5 年未満 n=20	度数	5	2	3	3	3	2
	経験年数の%	25.0	10.0	15.0	15.0	15.0	10.0
5～19 年以下 n=34	度数	8	6	5	1	5	10
	経験年数の%	23.5	17.6	14.7	2.9	14.7	29.4
20 年以上 n=30	度数	3	2	3	1	4	4
	経験年数の%	10.0	6.7	10.0	3.3	13.3	13.3
無回答 n=4	度数	2	1	1	1	1	0
	経験年数の%	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0
合計 n=88	度数	18	11	12	6	13	16
	経験年数の%	20.5	12.5	13.6	6.8	14.8	18.2

経験年数		自分のためになった学び：講義			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	15	5	0	20
	経験年数の%	75.0	25.0	.0	100.0
5～19 年以下	度数	26	8	0	34
	経験年数の%	76.5	23.5	.0	100.0
20 年以上	度数	27	3	0	30
	経験年数の%	90.0	10.0	.0	100.0
無回答	度数	1	2	1	4
	経験年数の%	25.0	50.0	25.0	100.0
合計	度数	69	18	1	88
	経験年数の%	78.4	20.5	1.1	100.0

経験年数		自分のためになった学び：ゼミ（実践研究）			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	18	2	0	20
	経験年数の%	90.0	10.0	0.0	100.0
5～19 年以下	度数	28	6	0	34
	経験年数の%	82.4	17.6	0.0	100.0
20 年以上	度数	28	2	0	30
	経験年数の%	93.3	6.7	0.0%	100.0
無回答	度数	2	1	1	4
	経験年数の%	50.0	25.0	25.0	100.0
合計	度数	76	11	1	88
	経験年数の%	86.4	12.5	1.1	100.0

経験年数		自分のためになった学び：教員による論文指導			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	17	3	0	20
	経験年数の%	85.0	15.0	0.0	100.0
5～19 年以下	度数	29	5	0	34
	経験年数の%	85.3	14.7	0.0	100.0
20 年以上	度数	27	3	0	30
	経験年数の%	90.0	10.0	0.0	100.0
無回答	度数	2	1	1	4
	経験年数の%	50.0	25.0	25.0	100.0
合計	度数	75	12	1	88
	経験年数の%	85.2	13.6	1.1	100.0

経験年数		自分のためになった学び：修士論文の書き上げ			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	17	3	0	20
	経験年数の％	85.0	15.0	0.0	100.0
5～19 年以下	度数	33	1	0	34
	経験年数の％	97.1	2.9	0.0	100.0
20 年以上	度数	29	1	0	30
	経験年数の％	96.7	3.3	0.0	100.0
無回答	度数	2	1	1	4
	経験年数の％	50.0	25.0	25.0	100.0
合計	度数	81	6	1	88
	経験年数の％	92.0	6.8	1.1	100.0

経験年数		自分のためになった学び：フィールドワーク（実地研究・見学など）				合計
		フィールドワークはなかった	あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	1	16	3	0	20
	経験年数の％	5.0	80.0	15.0	0.0	100.0
5～19 年	度数	3	26	5	0	34
	経験年数の％	8.8	76.5	14.7	0.0	100.0
20 年以上	度数	5	21	4	0	30
	経験年数の％	16.7	70.0	13.3	0.0	100.0
無回答	度数	2	0	1	1	4
	経験年数の％	50.0	0.0	25.0	25.0	100.0
合計	度数	11	63	13	1	88
	経験年数の％	12.5	71.6	14.8	1.1	100.0

経験年数		自分のためになった学び：教員や院生仲間とのつながり			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5 年未満	度数	18	2	0	20
	経験年数の％	90.0	10.0	0.0	100.0
5～19 年以下	度数	24	10	0	34
	経験年数の％	70.6	29.4	0.0	100.0
20 年以上	度数	26	4	0	30
	経験年数の％	86.7	13.3	0.0	100.0
無回答	度数	3	0	1	4
	経験年数の％	75.0	0.0	25.0	100.0
合計	度数	71	16	1	88
	経験年数の％	80.7	18.2	1.1	100.0

⑤大学院進学で得られた成果

a. 単純集計

大学院で得られた成果の各選択肢に対する回答「あてはまる」と「ややあてはまる」を合算した肯定回答の場合,「視野が広がった：80（90.9%)」,「ものの見方が多様になった：78 (88.7%)」,「物事を客観的に見られるようになった：77 (87.5%)」が上位第三を占める.

「あてはまらない」,「あまりあてはまらない」の回答を合算した否定回答では,「まわりの人が自分の意見を聞くようになった：44（50.0%)」,「現場の将来の展望を描けるようになった：41（46.6%)」,「説得する力がついた：32（36.4%)」が上位第三位までを占める．上位第三の否定回答ではあるが，この選択肢の肯定回答の割合は，それぞれ 43 人（48.9%)，46 人（52.2%)，55 人（62.5%）であり，肯定的な回答が半数近く，または過半数をしめている.

大学院進学で得られた成果	度数	%
人脈が広がった		
あてはまる	38	43.2
ややあてはまる	30	34.1
あまりあてはまらない	13	14.8
あてはまらない	6	6.8
無回答	1	1.1
合計	88	100.0
現場状況が見えやすくなった		
あてはまる	30	34.1
ややあてはまる	42	47.7
あまりあてはまらない	10	11.4
あてはまらない	5	5.7
無回答	1	1.1
合計	88	100.0
物事を客観的に見られるようになった		
あてはまる	36	40.9
ややあてはまる	41	46.6
あまりあてはまらない	4	4.5
あてはまらない	6	6.8
無回答	1	1.1
合計	88	100.0
視野が広がった		
あてはまる	47	53.4
ややあてはまる	33	37.5
あまりあてはまらない	4	4.5
あてはまらない	3	3.4
無回答	1	1.1
合計	88	100.0
ものの見方が多様になった		
あてはまる	38	43.2
ややあてはまる	40	45.5
あまりあてはまらない	6	6.8
あてはまらない	3	3.4
無回答	1	1.1
合計	88	100.0
説得する力がついた		
あてはまる	17	19.3
ややあてはまる	38	43.2
あまりあてはまらない	27	30.7
あてはまらない	5	5.7
無回答	1	1.1
合計	88	100.0

大学院進学で得られた成果	度数	%
まわりの人が自分の意見を聞くようになった		
あてはまる	10	11.4
ややあてはまる	33	37.5
あまりあてはまらない	33	37.5
あてはまらない	11	12.5
無回答	1	1.1
合計	88	100.0
論理的に物事を考えられるようになった		
あてはまる	20	22.7
ややあてはまる	45	51.1
あまりあてはまらない	19	21.6
あてはまらない	3	3.4
無回答	1	1.1
合計	88	100.0
論理的に物事を話せるようになった		
あてはまる	11	12.5
ややあてはまる	48	54.5
あまりあてはまらない	24	27.3
あてはまらない	4	4.5
無回答	1	1.1
合計	88	100.0
現場の将来の展望を描けるようになった		
あてはまる	9	10.2
ややあてはまる	37	42.0
あまりあてはまらない	33	37.5
あてはまらない	8	9.1
無回答	1	1.1
合計	88	100.0
自信をもって仕事を進められるようになった		
あてはまる	13	14.8
ややあてはまる	44	50.0
あまりあてはまらない	18	20.5
あてはまらない	11	12.5
無回答	2	2.3
合計	88	100.0
自分に自信がついた		
あてはまる	14	15.9
ややあてはまる	44	50.0
あまりあてはまらない	20	22.7
あてはまらない	9	10.2
無回答	1	1.1
合計	88	100.0

b - 1. クロス集計（入学時の職種と大学院進学で得られた成果）

大学院進学で得られた成果の各選択肢と入学時の職種をクロス集計した.

肯定回答のうち，各職種内でもっとも高い比率を示すものに着目すると「保健・福祉・医療の現場」では「視野が広がった」(90.9%),「ものの見方が多様になった」（90.9%）である.

「公務員・行政職員」では,「視野が広がった」(93.3%),「ものの見方が多様になった」(93.3%）の二つに「物事を客観的に見られるようになった」(93.3%）が加わる.

「教職員」をみると，職種内での比率はやや下がるものの「視野が広がった」(84.6%),「ものの見方が多様になった」(84.6%),「説得する力がついた」(84.6%),「人脈が広がった」(84.6%）である.

いずれの職種においても，視野の広がり，多様な視点が高い比率をしめるが,「公務員・行政職員」では客観視する力が,「教職員」では説得力が成果としてあげられている.

大学院進学で得られた成果の肯定回答（複数回答）

入学時の職種		人脈が広がった	現場状況が見えやすくなった	物事を客観的に見られるようになった	視野が広がった	ものの見方が多様になった	説得する力がついた	まわりの人が自分の意見を聞くようになった	論理的に物事を考えられるようになった	論理的に物事を話せるようになった	現場の将来の展望を描けるようになった	自信をもって仕事を進められるようになった	自分に自信がついた
保健・福祉・医療の現場	度数	35	38	38	40	40	27	24	35	33	25	33	32
n=44	職種の%	79.5	86.4	86.4	90.9	90.9	61.4	54.5	79.5	75.0	56.8	75.0	72.7
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	11	12	14	14	14	7	6	12	8	9	10	11
n=15	職種の%	73.3	80.0	93.3	93.3	93.3	46.7	40.0	80.0	53.3	60.0	66.7	73.3
教職員	度数	11	9	10	11	11	11	5	7	9	4	8	8
n=13	職種の%	84.6	69.2	76.9	84.6	84.6	84.6	38.5	53.8	69.2	30.8	61.5	61.5
その他	度数	11	13	15	15	13	10	8	11	9	8	6	7
n=16	職種の%	68.8	81.3	93.8	93.8	81.3	62.5	50.0	68.8	56.3	50.0	37.5	43.8
合計	度数	68	72	77	80	78	55	43	65	59	46	57	58
n=88	職種の%	77.3	81.8	87.5	90.9	88.6	62.5	48.9	73.9	67.0	52.3	64.8	65.9

大学院進学で得られた成果の否定回答（複数回答）

入学時の職種		人脈が広がった	現場状況が見えやすくなった	物事を客観的に見られるようになった	視野が広がった	ものの見方が多様になった	説得する力がついた	まわりの人が自分の意見を聞くようになった	論理的に物事を考えられるようになった	論理的に物事を話せるようになった	現場の将来の展望を描けるようになった	自信をもって仕事を進められるようになった	自分に自信がついた
保健・福祉・医療の現場	度数	9	6	6	4	4	17	20	9	11	19	11	12
n=44	職種の%	20.5	13.6	13.6	9.1	9.1	38.6	45.5	20.5	25.0	43.2	25.0	27.3
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	4	3	1	1	1	8	9	3	7	6	5	4
n=15	職種の%	26.7	20.0	6.7	6.7	6.7	53.3	60.0	20.0	46.7	40.0	33.3	26.7
教職員	度数	1	3	2	1	1	1	7	5	4	9	5	5
n=13	職種の%	7.7	23.1	15.4	7.7	7.7	7.7	53.8	38.5	30.8	69.2	38.5	38.5
その他	度数	5	3	1	1	3	6	8	5	6	7	8	8
n=16	職種の%	31.3	18.8	6.3	6.3	18.8	37.5	50.0	31.3	37.5	43.8	50.0	50.0
合計	度数	19	15	10	7	9	32	44	22	28	41	29	29
n=88	職種の%	21.6	17.0	11.4	8.0	10.2	36.4	50.0	25.0	31.8	46.6	33.0	33.0

入学時の職種		大学院進学で得られた成果：人脈が広がった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	35	9	0	44
	職種の%	79.5	20.5	0.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	11	4	0	15
	職種の%	73.3	26.7	0.0	100.0
教職員	度数	11	1	1	13
	職種の%	84.6	7.7	7.7	100.0
その他	度数	11	5	0	16
	職種の%	68.8	31.3	0.0	100.0
合計	度数	68	19	1	88
	職種の%	77.3	21.6	1.1	100.0

入学時の職種		大学院進学で得られた成果：現場状況が見えやすくなった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	38	6	0	44
	職種の%	86.4	13.6	0.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	12	3	0	15
	職種の%	80.0	20.0	0.0	100.0
教職員	度数	9	3	1	13
	職種の%	69.2	23.1	7.7	100.0
その他	度数	13	3	0	16
	職種の%	81.3	18.8	0.0	100.0
合計	度数	72	15	1	88
	職種の%	81.8	17.0	1.1	100.0

入学時の職種		大学院進学で得られた成果：物事を客観的に見られるようになった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	38	6	0	44
	職種の%	86.4	13.6	0.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	14	1	0	15
	職種の%	93.3	6.7	0.0	100.0
教職員	度数	10	2	1	13
	職種の%	76.9	15.4	7.7	100.0
その他	度数	15	1	0	16
	職種の%	93.8	6.3	0.0	100.0
合計	度数	77	10	1	88
	職種の%	87.5	11.4	1.1	100.0

入学時の職種		大学院進学で得られた成果：視野が広がった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	40	4	0	44
	職種の%	90.9	9.1	0.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	14	1	0	15
	職種の%	93.3	6.7	0.0	100.0
教職員	度数	11	1	1	13
	職種の%	84.6	7.7	7.7	100.0
その他	度数	15	1	0	16
	職種の%	93.8	6.3	0.0	100.0
合計	度数	80	7	1	88
	職種の%	90.9	8.0	1.1	100.0

入学時の職種		大学院進学で得られた成果：ものの見方が多様になった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	40	4	0	44
	職種の%	90.9	9.1	0.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	14	1	0	15
	職種の%	93.3	6.7	0.0	100.0
教職員	度数	11	1	1	13
	職種の%	84.6	7.7	7.7	100.0
その他	度数	13	3	0	16
	職種の%	81.3	18.8	0.0	100.0
合計	度数	78	9	1	88
	職種の%	88.6	10.2	1.1	100.0

入学時の職種		大学院進学で得られた成果：説得する力がついた			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	27	17	0	44
	職種の%	61.4	38.6	0.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	7	8	0	15
	職種の%	46.7	53.3	0.0	100.0
教職員	度数	11	1	1	13
	職種の%	84.6	7.7	7.7	100.0
その他	度数	10	6	0	16
	職種の%	62.5	37.5	0.0	100.0
合計	度数	55	32	1	88
	職種の%	62.5	36.4	1.1	100.0

入学時の職種		大学院進学で得られた成果：まわりの人が自分の意見を聞くようになった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	24	20	0	44
	職種の%	54.5	45.5	0.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	6	9	0	15
	職種の%	40.0	60.0	0.0	100.0
教職員	度数	5	7	1	13
	職種の%	38.5	53.8	7.7	100.0
その他	度数	8	8	0	16
	職種の%	50.0	50.0	0.0	100.0
合計	度数	43	44	1	88
	職種の%	48.9	50.0	1.1	100.0

入学時の職種		大学院進学で得られた成果：論理的に物事を考えられるようになった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	35	9	0	44
	職種の%	79.5	20.5	0.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	12	3	0	15
	職種の%	80.0	20.0	0.0	100.0
教職員	度数	7	5	1	13
	職種の%	53.8	38.5	7.7	100.0
その他	度数	11	5	0	16
	職種の%	68.8	31.3	0.0	100.0
合計	度数	65	22	1	88
	職種の%	73.9	25.0	1.1	100.0

入学時の職種		大学院進学で得られた成果：論理的に物事を話せるようになった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	33	11	0	44
	職種の%	75.0	25.0	0.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	8	7	0	15
	職種の%	53.3	46.7	0.0	100.0
教職員	度数	9	4	0	13
	職種の%	69.2	30.8	0.0	100.0
その他	度数	9	6	1	16
	職種の%	56.3	37.5	6.3	100.0
合計	度数	59	28	1	88
	職種の%	67.0	31.8	1.1	100.0

入学時の職種		大学院進学で得られた成果：現場の将来の展望を描けるようになった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	25	19	0	44
	職種の%	56.8	43.2	0.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	9	6	0	15
	職種の%	60.0	40.0	0.0	100.0
教職員	度数	4	9	0	13
	職種の%	30.8	69.2	0.0	100.0
その他	度数	8	7	1	16
	職種の%	50.0	43.8	6.3	100.0
合計	度数	46	41	1	88
	職種の%	52.3	46.6	1.1	100.0

入学時の職種		大学院進学で得られた成果：自信をもって仕事を進められるようになった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	33	11	0	44
	職種の%	75.0	25.0	0.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	10	5	0	15
	職種の%	66.7	33.3	0.0	100.0
教職員	度数	8	5	0	13
	職種の%	61.5	38.5	0.0	100.0
その他	度数	6	8	2	16
	職種の%	37.5	50.0	12.5	100.0
合計	度数	57	29	2	88
	職種の%	64.8	33.0	2.3	100.0

入学時の職種		大学院進学で得られた成果：自分に自信がついた			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	32	12	0	44
	職種の%	72.7	27.3	0.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	11	4	0	15
	職種の%	73.3	26.7	0.0	100.0
教職員	度数	8	5	0	13
	職種の%	61.5	38.5	0.0	100.0
その他	度数	7	8	1	16
	職種の%	43.8	50.0	6.3	100.0
合計	度数	58	29	1	88
	職種の%	65.9	33.0	1.1	100.0

b - 2. クロス集計（経験年数と大学院進学で得られた成果）

大学院進学で得られた成果の各選択肢と福祉現場での経験年数をクロス集計した．

肯定回答のうち，各経験年数でもっとも高い比率を示すものに着目すると「5 年未満」では「人脈が広がった」（90.0%），「物事を客観的に見られるようになった」（90.0%），「視野が広がった」（90.0%）である．

「5～19 年以下」では，「視野が広がった」（94.1%），「ものの見方が多様になった」（94.1%），次いで「物事を客観的にみられるようになった」（91.2%）である．

「20 年以上」をみると，「視野が広がった」（90.0%），「ものの見方が多様になった」（90.0%）である．

いずれの経験年数においても，視野の広がり，多様な視点が高い比率をしめるが，「5 年未満」では人脈の広がりが，「5～19 年以下」では客観視する力が成果としてあげられている．

大学院進学で得られた成果の肯定回答（複数回答）

経験年数		人脈が広がった	現場状況が見えやすくなった	物事を客観的に見られるようになった	視野が広がった	ものの見方が多様になった	説得する力がついた	まわりの人が自分の意見を聞くようになった	論理的に物事を考えられるようになった	論理的に物事を話せるようになった	現場の将来の展望を描けるようになった	自信をもって仕事を進められるようになった	自分に自信がついた
5年未満	度数	18	16	18	18	17	12	11	12	8	10	12	11
n=20	職種の%	90.0	80.0	90.0	90.0	85.0	60.0	55.0	60.0	40.0	50.0	60.0	55.0
5～19年以下	度数	24	30	31	32	32	21	14	27	27	21	23	26
n=34	職種の%	70.6	88.2	91.2	94.1	94.1	61.8	41.2	79.4	79.4	61.8	67.6	76.5
20年以上	度数	24	24	25	27	27	20	17	24	21	14	20	18
n=30	職種の%	80.0	80.0	83.3	90.0	90.0	66.7	56.7	80.0	70.0	46.7	66.7	60.0
無回答	度数	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	3
n=4	職種の%	50.0	50.0	75.0	75.0	50.0	50.0	25.0	50.0	75.0	25.0	50.0	75.0
合計	度数	68	72	77	80	78	55	43	65	59	46	57	58
n=88	職種の%	77.3	81.8	87.5	90.9	88.6	62.5	48.9	73.9	67.0	52.3	64.8	65.9

大学院進学で得られた成果の否定回答（複数回答）

経験年数		人脈が広がった	現場状況が見えやすくなった	物事を客観的に見られるようになった	視野が広がった	ものの見方が多様になった	説得する力がついた	まわりの人が自分の意見を聞くようになった	論理的に物事を考えられるようになった	論理的に物事を話せるようになった	現場の将来の展望を描けるようになった	自信をもって仕事を進められるようになった	自分に自信がついた
5年未満	度数	2	4	2	2	3	8	9	8	11	9	7	8
n=20	職種の%	10.0	20.0	10.0	10.0	15.0	40.0	45.0	40.0	55.0	45.0	35.0	40.0
5～19年以下	度数	10	4	3	2	2	13	20	7	7	13	11	8
n=34	職種の%	29.4	11.8	8.8	5.9	5.9	38.2	58.8	20.6	20.6	38.2	32.4	23.5
20年以上	度数	6	6	5	3	3	10	13	6	9	16	9	12
n=30	職種の%	20.0	20.0	16.7	10.0	10.0	33.3	43.3	20.0	30.0	53.3	30.0	40.0
無回答	度数	1	1	0	0	1	1	2	1	1	3	2	1
n=4	職種の%	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	25.0	25.0	75.0	50.0	25.0
合計	度数	19	15	10	7	9	32	44	22	28	41	29	29
n=88	職種の%	21.6	17.0	11.4	8.0	10.2	36.4	50.0	25.0	31.8	46.6	33.0	33.0

	経験年数	大学院進学で得られた成果：人脈が広がった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	18	2	0	20
	職種の%	90.0	10.0	0.0	100.0
5～19年以下	度数	24	10	0	34
	職種の%	70.6	29.4	0.0	100.0
20年以上	度数	24	6	0	30
	職種の%	80.0	20.0	0.0	100.0
その他	度数	2	1	1	4
	職種の%	50.0	25.0	25.0	100.0
合計	度数	68	19	1	88
	職種の%	77.3	21.6	1.1	100.0

	経験年数	大学院進学で得られた成果：現場状況が見えやすくなった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	16	4	0	20
	職種の%	80.0	20.0	0.0	100.0
5～19年以下	度数	30	4	0	34
	職種の%	88.2	11.8	0.0	100.0
20年以上	度数	24	6	0	30
	職種の%	80.0	20.0	0.0	100.0
その他	度数	2	1	1	4
	職種の%	50.0	25.0	25.0	100.0
合計	度数	72	15	1	88
	職種の%	81.8	17.0	1.1	100.0

	経験年数	大学院進学で得られた成果：物事を客観的に見られるようになった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	18	2	0	20
	職種の%	90.0	10.0	0.0	100.0
5～19年以下	度数	31	3	0	34
	職種の%	91.2	8.8	0.0	100.0
20年以上	度数	25	5	0	30
	職種の%	83.3	16.7	0.0	100.0
その他	度数	3	0	1	4
	職種の%	75.0	0.0	25.0	100.0
合計	度数	77	10	1	88
	職種の%	87.5	11.4	1.1	100.0

	経験年数	大学院進学で得られた成果：視野が広がった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	18	2	0	20
	職種の%	90.0	10.0	0.0	100.0
5～19年以下	度数	32	2	0	34
	職種の%	94.1	5.9	0.0	100.0
20年以上	度数	27	3	0	30
	職種の%	90.0	10.0	0.0	100.0
その他	度数	3	0	1	4
	職種の%	75.0	0.0	25.0	100.0
合計	度数	80	7	1	88
	職種の%	90.9	8.0	1.1	100.0

	経験年数	大学院進学で得られた成果：ものの見方が多様になった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	17	3	0	20
	職種の%	85.0	15.0	0.0	100.0
5～19年以下	度数	32	2	0	34
	職種の%	94.1	5.9	0.0	100.0
20年以上	度数	27	3	0	30
	職種の%	90.0	10.0	0.0	100.0
その他	度数	2	1	1	4
	職種の%	50.0	25.0	25.0	100.0
合計	度数	78	9	1	88
	職種の%	88.6	10.2	1.1	100.0

	経験年数	大学院進学で得られた成果：説得する力がついた			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	12	8	0	20
	職種の%	60.0	40.0	0.0	100.0
5～19年以下	度数	21	13	0	34
	職種の%	61.8	38.2	0.0	100.0
20年以上	度数	20	10	0	30
	職種の%	66.7	33.3	0.0	100.0
その他	度数	2	1	1	4
	職種の%	50.0	25.0	25.0	100.0
合計	度数	55	32	1	88
	職種の%	62.5	36.4	1.1	100.0

	経験年数	大学院進学で得られた成果：まわりの人が自分の意見を聞くようになった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	11	9	0	20
	職種の%	55.0	45.0	0.0	100.0
5～19年以下	度数	14	20	0	34
	職種の%	41.2	58.8	0.0	100.0
20年以上	度数	17	13	0	30
	職種の%	56.7	43.3	0.0	100.0
その他	度数	1	2	1	4
	職種の%	25.0	50.0	25.0	100.0
合計	度数	43	44	1	88
	職種の%	48.9	50.0	1.1	100.0

	経験年数	大学院進学で得られた成果：論理的に物事を考えられるようになった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	12	8	0	20
	職種の%	60.0	40.0	0.0	100.0
5～19年以下	度数	27	7	0	34
	職種の%	79.4	20.6	0.0	100.0
20年以上	度数	24	6	0	30
	職種の%	80.0	20.0	0.0	100.0
その他	度数	2	1	1	4
	職種の%	50.0	25.0	25.0	100.0
合計	度数	65	22	1	88
	職種の%	73.9	25.0	1.1	100.0

	経験年数	大学院進学で得られた成果：論理的に物事を話せるようになった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	8	11	1	20
	職種の%	40.0	55.0	5.0	100.0
5～19年以下	度数	27	7	0	34
	職種の%	79.4	20.6	0.0	100.0
20年以上	度数	21	9	0	30
	職種の%	70.0	30.0	0.0	100.0
その他	度数	3	1	0	4
	職種の%	75.0	25.0	0.0	100.0
合計	度数	59	28	1	88
	職種の%	67.0	31.8	1.1	100.0

	経験年数	大学院進学で得られた成果：現場の将来の展望を描けるようになった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	10	9	1	20
	職種の%	50.0	45.0	5.0	100.0
5～19年以下	度数	21	13	0	34
	職種の%	61.8	38.2	0.0	100.0
20年以上	度数	14	16	0	30
	職種の%	46.7	53.3	0.0	100.0
その他	度数	1	3	0	4
	職種の%	25.0	75.0	0.0	100.0
合計	度数	46	41	1	88
	職種の%	52.3	46.6	1.1	100.0

	経験年数	大学院進学で得られた成果：自信をもって仕事を進められるようになった			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	12	7	1	20
	職種の%	60.0	35.0	5.0	100.0
5～19年以下	度数	23	11	0	34
	職種の%	67.6	32.4	0.0	100.0
20年以上	度数	20	9	1	30
	職種の%	66.7	30.0	3.3	100.0
その他	度数	2	2	0	4
	職種の%	50.0	50.0	0.0	100.0
合計	度数	57	29	2	88
	職種の%	64.8	33.0	2.3	100.0

	経験年数	大学院進学で得られた成果：自分に自信がついた			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	11	8	1	20
	職種の%	55.0	40.0	5.0	100.0
5～19年以下	度数	26	8	0	34
	職種の%	76.5	23.5	0.0	100.0
20年以上	度数	18	12	0	30
	職種の%	60.0	40.0	0.0	100.0
その他	度数	3	1	0	4
	職種の%	75.0	25.0	0.0	100.0
合計	度数	58	29	1	88
	職種の%	65.9	33.0	1.1	100.0

３）これから学ぼうとする人にとっての社会人大学院のあり方

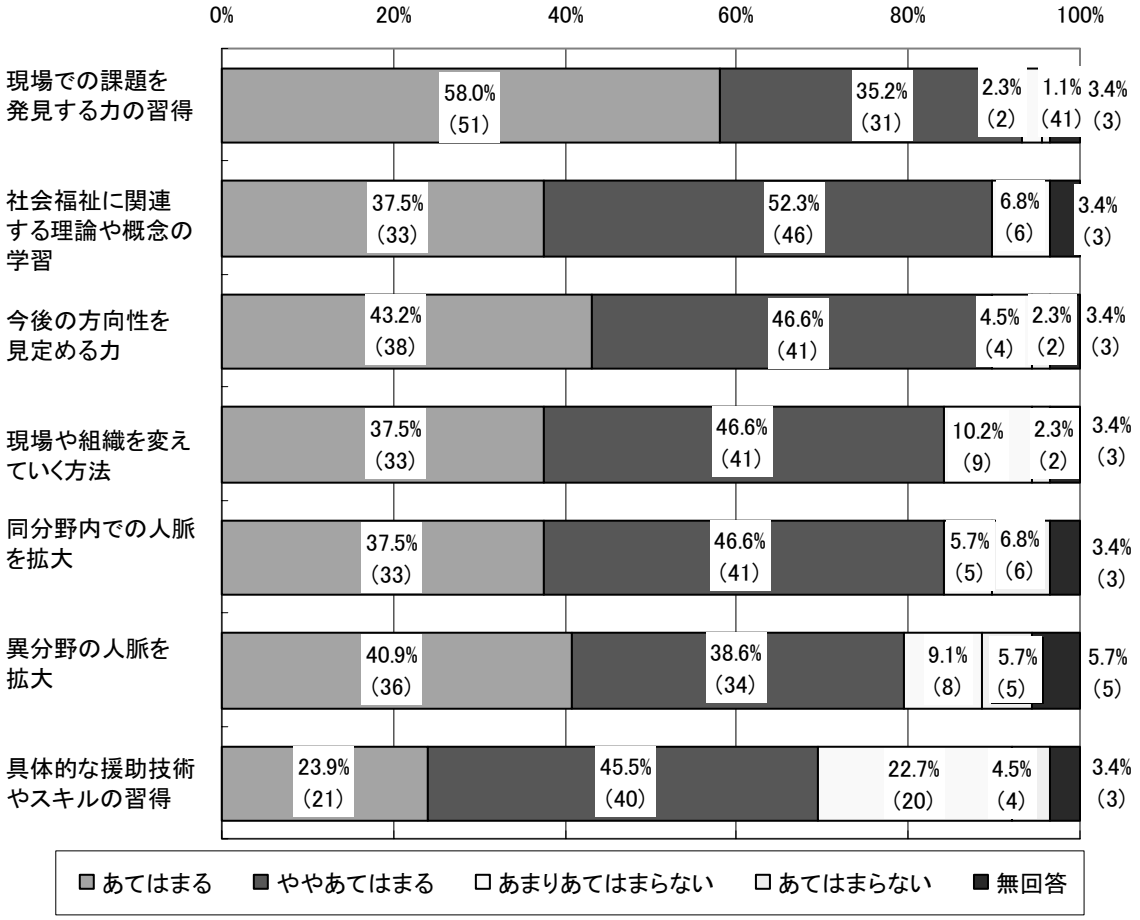
①福祉現場が求める大学院での養成課題

a. 単純集計

福祉現場が求める大学院での養成課題の各選択肢に対する回答「あてはまる」と「ややあてはまる」を合算した肯定回答の場合，「現場での課題を発見する力の習得：82（93.2%)」,「今後の方向性を見定め力：79（89.8%)」,「社会福祉に関連する理論や概念の学習：79（89.8%)」が上位第三をしめる.

同様に否定回答をみた場合，全体に割合は低いものの「具体的な援助技術やスキルの学習：24 人（27.3%)」が 4 人に 1 人の割合となっている.

図表12　大学院で習得を求める力



b - 1. クロス集計（入学時の職種と福祉現場が求める大学院での養成課題）

福祉現場が求める大学院での養成課題の各選択肢と入学時の職種をクロス集計した．

肯定回答のうち，各職種内で高い比率を示すものに着目すると「保健・福祉・医療の現場」では「現場での課題を発見する力の習得」（93.2%），「今後の方向性を見定める力」（90.9%），「同分野内での人脈を拡大」（90.9%）である．

「公務員・行政職員」では，「現場での課題を発見する力の習得」（93.3%），「現場や組織を変えていく方法」（93.3%）である．

「教職員」をみると，「社会福祉に関連する理論や概念の学習」（100.0%），「現場での課題を発見する力の習得」（100.0%）であるが，他の選択肢の比率も高い．

職種の違いにかかわらず「現場での課題を発見する力の習得」を大学院教育で習得すると力としてとらえている．

大学院で習得を求める力の肯定回答（複数回答）

入学時の職種		今後の方向性を見定める力	具体的な援助技術やスキルの学習	社会福祉に関連する理論や概念の学習	現場での課題を発見する力の習得	現場や組織を変えていく方法	同分野内での人脈を拡大	異分野の人脈を拡大
保健・福祉・医療の現場 n=44	度数	40	29	39	41	34	40	38
	職種の%	90.9	65.9	88.6	93.2	77.3	90.9	86.4
公務員・行政職員（社協等を含む） n=15	度数	13	12	13	14	14	11	10
	職種の%	86.7	80.0	86.7	93.3	93.3	73.3	66.7
教職員 n=13	度数	12	12	13	13	11	11	12
	職種の%	92.3	92.3	100.0	100.0	84.6	84.6	92.3
その他 n=16	度数	14	8	14	14	15	12	10
	職種の%	87.5	50.0	87.5	87.5	93.8	75.0	62.5
合計 n=88	度数	79	61	79	82	74	74	70
	職種の%	89.8	69.3	89.8	93.2	84.1	84.1	79.5

大学院で習得を求める力の否定回答（複数回答）

入学時の職種		今後の方向性を見定める力	具体的な援助技術やスキルの学習	社会福祉に関連する理論や概念の学習	現場での課題を発見する力の習得	現場や組織を変えていく方法	同分野内での人脈を拡大	異分野の人脈を拡大
保健・福祉・医療の現場 n=44	度数	2	13	3	1	8	2	4
	職種の%	4.5	29.5	6.8	2.3	18.2	4.5	9.1
公務員・行政職員（社協等を含む） n=15	度数	2	3	2	1	1	4	4
	職種の%	13.3	20.0	13.3	6.7	6.7	26.7	26.7
教職員 n=13	度数	1	1	0	0	2	2	1
	職種の%	7.7	7.7	0.0	0.0	15.4	15.4	7.7
その他 n=16	度数	1	7	1	1	0	3	4
	職種の%	6.3	43.8	6.3	6.3	0.0	18.8	25.0
合計 n=88	度数	6	24	6	3	11	11	13
	職種の%	6.8	27.3	6.8	3.4	12.5	12.5	14.8

入学時の職種		大学院で習得を求める力：今後の方向性を見定め力			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	40	2	2	44
	職種の%	90.9	4.5	4.5	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	13	2	0	15
	職種の%	86.7	13.3	0.0	100.0
教職員	度数	12	1	0	13
	職種の%	92.3	7.7	0.0	100.0
その他	度数	14	1	1	16
	職種の%	87.5	6.3	6.3	100.0
合計	度数	79	6	3	88
	職種の%	89.8	6.8	3.4	100.0

入学時の職種		大学院で習得を求める力：具体的な援助技術やスキルの学習			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	29	13	2	44
	職種の%	65.9	29.5	4.5	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	12	3	0	15
	職種の%	80.0	20.0	0.0	100.0
教職員	度数	12	1	0	13
	職種の%	92.3	7.7	0.0	100.0
その他	度数	8	7	1	16
	職種の%	50.0	43.8	6.3	100.0
合計	度数	61	24	3	88
	職種の%	69.3	27.3	3.4	100.0

入学時の職種		大学院で習得を求める力：社会福祉に関連する理論や概念の学習			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	39	3	2	44
	職種の%	88.6	6.8	4.5	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	13	2	0	15
	職種の%	86.7	13.3	0.0	100.0
教職員	度数	13	0	0	13
	職種の%	100.0	0.0	0.0	100.0
その他	度数	14	1	1	16
	職種の%	87.5	6.3	6.3	100.0
合計	度数	79	6	3	88
	職種の%	89.8	6.8	3.4	100.0

入学時の職種		大学院で習得を求める力：現場での課題を発見する力の習得			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	41	1	2	44
	職種の%	93.2	2.3	4.5	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	14	1	0	15
	職種の%	93.3	6.7	0.0	100.0
教職員	度数	13	0	0	13
	職種の%	100.0	0.0	0.0	100.0
その他	度数	14	1	1	16
	職種の%	87.5	6.3	6.3	100.0
合計	度数	82	3	3	88
	職種の%	93.2	3.4	3.4	100.0

入学時の職種		大学院で習得を求める力：現場や組織を変えていく方法			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	34	8	2	44
	職種の%	77.3	18.2	4.5	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	14	1	0	15
	職種の%	93.3	6.7	0.0	100.0
教職員	度数	11	2	0	13
	職種の%	84.6	15.4	0.0	100.0
その他	度数	15	0	1	16
	職種の%	93.8	0.0	6.3	100.0
合計	度数	74	11	3	88
	職種の%	84.1	12.5	3.4	100.0

入学時の職種		大学院で習得を求める力：同分野内での人脈を拡大			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	40	2	2	44
	職種の%	90.9	4.5	4.5	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	11	4	0	15
	職種の%	73.3	26.7	0.0	100.0
教職員	度数	11	2	0	13
	職種の%	84.6	15.4	0.0	100.0
その他	度数	12	3	1	16
	職種の%	75.0	18.8	6.3	100.0
合計	度数	74	11	3	88
	職種の%	84.1	12.5	3.4	100.0

入学時の職種		大学院で習得を求める力：異分野の人脈を拡大			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	38	4	2	44
	職種の%	86.4	9.1	4.5	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	10	4	1	15
	職種の%	66.7	26.7	6.7	100.0
教職員	度数	12	1	0	13
	職種の%	92.3	7.7	0.0	100.0
その他	度数	10	4	2	16
	職種の%	62.5	25.0	12.5	100.0
合計	度数	70	13	5	88
	職種の%	79.5	14.8	5.7	100.0

b - 2. クロス集計（経験年数と福祉現場が求める大学院での養成課題）

福祉現場が求める大学院での養成課題の各選択肢と福祉現場の経験年数をクロス集計した.

肯定回答のうち，各経験年数で高い比率を示すものに着目すると「5 年未満」では「今後の方向性を見定める力」（90.0%），「現場での課題を発見する力の習得」（90.0%）である.

「5～19 年以下」では，「社会福祉に関連する理論や概念の学習」（97.1%），「現場での課題を発見する力の習得」（94.1%），次いで「今後の方向性を見定める力」（91.2%）である.

「20 年以上」をみると，「現場での課題を発見する力の習得」（93.3%），「今後の方向性を見定める力」（90.0%），「社会福祉に関連する理論や概念の学習」（90.0%）である.

いずれの経験年数においても，「今後の方向性を見定める力」と「現場での課題を発見する力の習得」の習得を求めているが，「社会福祉に関連する理論や概念の学習」は経験年数が増すと比率が高くなる.

大学院で習得を求める力の**肯定回答**（複数回答）

経験年数		今後の方向性を見定める力	具体的な援助技術やスキルの学習	社会福祉に関連する理論や概念の学習	現場での課題を発見する力の習得	現場や組織を変えていく方法	同分野内での人脈を拡大	異分野の人脈を拡大
5年未満 n=20	度数	18	14	15	18	17	17	17
	経験年数の%	90.0	70.0	75.0	90.0	85.0	85.0	85.0
5～19年以下 n=34	度数	31	24	33	32	28	28	27
	経験年数の%	91.2	70.6	97.1	94.1	82.4	82.4	79.4
20年以上 n=30	度数	27	21	27	28	26	26	24
	経験年数の%	90.0	70.0	90.0	93.3	86.7	86.7	80.0
無回答 n=4	度数	3	2	4	4	3	3	2
	経験年数の%	75.0	50.0	100.0	100.0	75.0	75.0	50.0
合計 n=88	度数	79	61	79	82	74	74	70
	経験年数の%	89.8	69.3	89.8	93.2	84.1	84.1	79.5

大学院で習得を求める力の**否定回答**（複数回答）

経験年数		今後の方向性を見定める力	具体的な援助技術やスキルの学習	社会福祉に関連する理論や概念の学習	現場での課題を発見する力の習得	現場や組織を変えていく方法	同分野内での人脈を拡大	異分野の人脈を拡大
5年未満 n=20	度数	0	4	3	0	1	1	1
	経験年数の%	0.0	20.0	15.0	0.0	5.0	5.0	5.0
5～19年以下 n=34	度数	3	10	1	2	6	6	6
	経験年数の%	8.8	29.4	2.9	5.9	17.6	17.6	17.6
20年以上 n=30	度数	2	8	2	1	3	3	4
	経験年数の%	6.7	26.7	6.7	3.3	10.0	10.0	13.3
無回答 n=4	度数	1	2	0	0	1	1	2
	経験年数の%	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0
合計 n=88	度数	6	24	6	3	11	11	13
	経験年数の%	6.8	27.3	6.8	3.4	12.5	12.5	14.8

経験年数		大学院で習得を求める力：今後の方向性を見定め力			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	18	0	2	20
	経験年数の%	90.0	0.0	10.0	100.0
5～19年以下	度数	31	3	0	34
	経験年数の%	91.2	8.8	0.0	100.0
20年以上	度数	27	2	1	30
	経験年数の%	90.0	6.7	3.3	100.0
無回答	度数	3	1	0	4
	経験年数の%	75.0	25.0	0.0	100.0
合計	度数	79	6	3	88
	経験年数の%	89.8	6.8	3.4	100.0

経験年数		大学院で習得を求める力：具体的な援助技術やスキルの学習			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	14	4	2	20
	経験年数の%	70.0	20.0	10.0	100.0
5～19年以下	度数	24	10	0	34
	経験年数の%	70.6	29.4	0.0	100.0
20年以上	度数	21	8	1	30
	経験年数の%	70.0	26.7	3.3	100.0
無回答	度数	2	2	0	4
	経験年数の%	50.0	50.0	0.0	100.0
合計	度数	61	24	3	88
	経験年数の%	69.3	27.3	3.4	100.0

経験年数		大学院で習得を求める力：社会福祉に関連する理論や概念の学習			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	15	3	2	20
	経験年数の%	75.0	15.0	10.0	100.0
5～19年以下	度数	33	1	0	34
	経験年数の%	97.1	2.9	0.0	100.0
20年以上	度数	27	2	1	30
	経験年数の%	90.0	6.7	3.3	100.0
無回答	度数	4	0	0	4
	経験年数の%	100.0	0.0	0.0	100.0
合計	度数	79	6	3	88
	経験年数の%	89.8	6.8	3.4	100.0

経験年数		大学院で習得を求める力：現場での課題を発見する力の習得			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	18	0	2	20
	経験年数の%	90.0	0.0	10.0	100.0
5～19年以下	度数	32	2	0	34
	経験年数の%	94.1	5.9	0.0	100.0
20年以上	度数	28	1	1	30
	経験年数の%	93.3	3.3	3.3	100.0
無回答	度数	4	0	0	4
	経験年数の%	100.0	0.0	0.0	100.0
合計	度数	82	3	3	88
	経験年数の%	93.2	3.4	3.4	100.0

経験年数		大学院で習得を求める力：現場や組織を変えていく方法			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	17	1	2	20
	経験年数の%	85.0	5.0	10.0	100.0
5～19年以下	度数	28	6	0	34
	経験年数の%	82.4	17.6	0.0	100.0
20年以上	度数	26	3	1	30
	経験年数の%	86.7	10.0	3.3	100.0
無回答	度数	3	1	0	4
	経験年数の%	75.0	25.0	0.0	100.0
合計	度数	74	11	3	88
	経験年数の%	84.1	12.5	3.4	100.0

経験年数		大学院で習得を求める力：同分野内での人脈を拡大			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	17	1	2	20
	経験年数の%	85.0	5.0	10.0	100.0
5～19年以下	度数	28	6	0	34
	経験年数の%	82.4	17.6	0.0	100.0
20年以上	度数	26	3	1	30
	経験年数の%	86.7	10.0	3.3	100.0
無回答	度数	3	1	0	4
	経験年数の%	75.0	25.0	0.0	100.0
合計	度数	74	11	3	88
	経験年数の%	84.1	12.5	3.4	100.0

経験年数		大学院で習得を求める力：異分野の人脈を拡大			合計
		あてはまる	あてはまらない	無回答	
5年未満	度数	17	1	2	20
	経験年数の%	85.0	5.0	10.0	100.0
5～19年以下	度数	27	6	1	34
	経験年数の%	79.4	17.6	2.9	100.0
20年以上	度数	24	4	2	30
	経験年数の%	80.0	13.3	6.7	100.0
無回答	度数	2	2	0	4
	経験年数の%	50.0	50.0	0.0	100.0
合計	度数	70	13	5	88
	経験年数の%	79.5	14.8	5.7	100.0

②通学頻度

a. 単純集計

1年次の通学頻度は「週3日以内」が最頻値で40.9%,次いで「週4日以上」(31.8%),「週2日以内」(17.0%),「週1日以内」(8.0%) と続く.

「週1日以内」と「週2日以内」を合算すると22人, 25.0%となり,「週3日以内」と「週4日以上」を足すと64人, 72.7%となる.

2年次の最頻値は「週2日以内」(31.8%) で, 次いで「週3日以内」(29.5%),「週1日以内」と「週4日以上」がともに15.9%である.

「週1日以内」と「週2日以内」を合算すると42人, 47.7%となり,「週3日以内」と「週4日以上」を足すと40人45.4%となる.

1年次に比べ,2年次は通学頻度が低くなるものの,週2〜3日以内が54人,61.3%をしめる.

通学頻度	度数	%
1年次		
週1日以内	7	8.0
週2日以内	15	17.0
週3日以内	36	40.9
週4日以上	28	31.8
無回答	2	2.3
合計	88	100.0
2年次		
週1日以内	14	15.9
週2日以内	28	31.8
週3日以内	26	29.5
週4日以上	14	15.9
無回答	6	6.8
合計	88	100.0

b - 1. クロス集計（入学時の職種と通学頻度）

通学頻度の各選択肢と入学時の職種をクロス集計した.

「保健・福祉・医療の現場」では，1 年次では「週 3 日以内」が最頻値で 47.7%であり，次いで「4 日以上」が 31.8%であり，合わせると約 80%となる．しかしこの職種が 2 年次になると，「週 1 日以内」から「週 3 日以内」の合算で 77.3%をしめる.

「公務員・行政職員」の場合，2 年次で比率が低くなるものの，最頻値はともに「週 3 日以内」（1 年次 53.3%，2 年次 46.7%）である.

「教職員」では 1 年次で「週 3 日以内」と「週 4 日以上」を合算すると 60%を超えるが，2 年次では「週 2 日以内」が 1 年次と比べ倍増（46.2%）する.

入学時の職種		1年次の通学頻度					合計
		週1日以内	週2日以内	週3日以内	週4日以上	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	3	6	21	14	0	44
	職種の%	6.8	13.6	47.7	31.8	0.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	1	3	8	3	0	15
	職種の%	6.7	20.0	53.3	20.0	0.0	100.0
教職員	度数	2	3	4	4	0	13
	職種の%	15.4	23.1	30.8	30.8	0.0	100.0
その他	度数	1	3	3	7	2	16
	職種の%	6.3	18.8	18.8	43.8	12.5	100.0
合計	度数	7	15	36	28	2	88
	職種の%	8.0	17.0	40.9	31.8	2.3	100.0

入学時の職種		2年次の通学頻度					合計
		週1日以内	週2日以内	週3日以内	週4日以上	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	10	12	12	7	3	44
	職種の%	22.7	27.3	27.3	15.9	6.8	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	1	5	7	2	0	15
	職種の%	6.7	33.3	46.7	13.3	0.0	100.0
教職員	度数	1	6	3	2	1	13
	職種の%	7.7	46.2	23.1	15.4	7.7	100.0
その他	度数	2	5	4	3	2	16
	職種の%	12.5	31.3	25.0	18.8	12.5	100.0
合計	度数	14	28	26	14	6	88
	職種の%	15.9	31.8	29.5	15.9	6.8	100.0

b - 2. クロス集計（経験年数と通学頻度）

通学頻度の各選択肢と福祉現場での経験年数をクロス集計した．

「5 年未満」では，1 年次の最頻値が「週 4 日以上」（40.0%）であるが，2 年次に「週 2 日以内」（35.0%）へと変化する．

「5～19 年以下」では，いずれの年次の最頻値も「週 3 日以内」だがその比率は 2 年次に低くなる（1 年次 52.9%，2 年次 32.4%）．さらに「週 1 日以内」が 2 年次で大きく比率が高くなる（1 年次 2.9%，2 年次 23.5%）．

「20 年以上」は 1 年次の最頻値が「週 3 日以内」（43.3%）であったのが，2 年次で「週 2 日以内」が最頻値（40.0%）となり，他の通学頻度は 1 年次より低くなる．

経験年数		1年次の通学頻度					合計
		週1日以内	週2日以内	週3日以内	週4日以上	無回答	
5年未満	度数	2	5	4	8	1	20
	経験年数の%	10.0	25.0	20.0	40.0	5.0	100.0
5～19年以下	度数	1	6	18	9	0	34
	経験年数の%	2.9	17.6	52.9	26.5	0.0	100.0
20年以上	度数	4	3	13	9	1	30
	経験年数の%	13.3	10.0	43.3	30.0	3.3	100.0
無回答	度数	0	1	1	2	0	4
	経験年数の%	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	100.0
合計	度数	7	15	36	28	2	88
	経験年数の%	8.0	17.0	40.9	31.8	2.3	100.0

経験年数		2年次の通学頻度					合計
		週1日以内	週2日以内	週3日以内	週4日以上	無回答	
5年未満	度数	4	7	4	2	3	20
	経験年数の%	20.0	35.0	20.0	10.0	15.0	100.0
5～19年以下	度数	8	8	11	5	2	34
	経験年数の%	23.5	23.5	32.4	14.7	5.9	100.0
20年以上	度数	2	12	9	6	1	30
	経験年数の%	6.7	40.0	30.0	20.0	3.3	100.0
無回答	度数	0	1	2	1	0	4
	経験年数の%	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	100.0
合計	度数	14	28	26	14	6	88
	経験年数の%	15.9	31.8	29.5	15.9	6.8	100.0

③通学負担

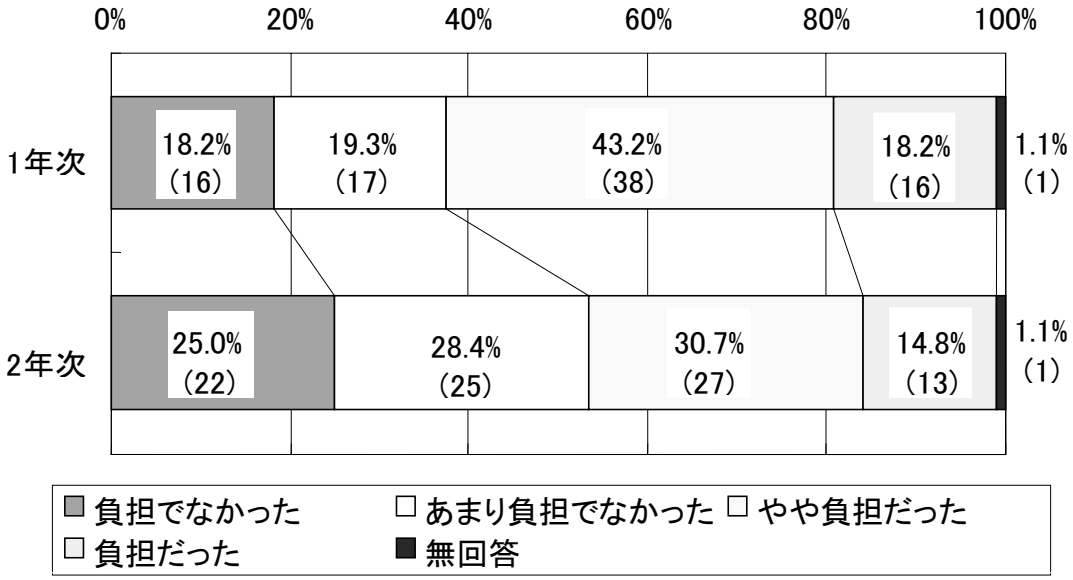
a. 単純集計

通学負担の回答を二群すると，1 年次に通学を「負担でない」するものは 33 人（37.5%）であるが，2 年次では 47 人（53.4%）となる．

「負担だった」とするものは．1 年次で 54 人（61.4%），2 年次で 40 人（45.5%）である．

1 年次に比べ 2 年次では通学の負担感が減少している．

図表9　学費負担



b - 1. クロス集計（入学時の職種と通学負担）

通学負担を二群した回答と入学時の職種をクロス集計した．

「保健・福祉・医療の現場」の場合，通学を「負担でない」（1 年次 38.6%，2 年次 56.8%）とする回答と「負担だった」（1 年次 61.4%，2 年次 43.2%）とする回答比率が 1 年次と 2 年次で逆転する．

「公務員・行政職員」では，他の職種に比べ，いずれの年次においても「負担だった」（1 年次 86.7%，2 年次 73.3%）とする回答比率が高い．

入学時の職種		1年次の通学負担			合計
		負担でない	負担だった	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	17	27	0	44
	職種の%	38.6	61.4	0.0	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	2	13	0	15
	職種の%	13.3	86.7	0.0	100.0
教職員	度数	5	8	0	13
	職種の%	38.5	61.5	0.0	100.0
その他	度数	9	6	1	16
	職種の%	56.3	37.5	6.3	100.0
合計	度数	33	54	1	88
	職種の%	37.5	61.4	1.1	100.0

入学時の職種		2年次の通学負担			合計
		負担でない	負担だった	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	25	19	0	44
	職種の%	56.8	43.2	0.0	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	4	11	0	15
	職種の%	26.7	73.3	0.0	100.0
教職員	度数	6	7	0	13
	職種の%	46.2	53.8	0.0	100.0
その他	度数	12	3	1	16
	職種の%	75.0	18.8	6.3	100.0
合計	度数	47	40	1	88
	職種の%	53.4	45.5	1.1	100.0

b - 2. クロス集計（経験年数と通学負担）

通学負担を二群した回答と経験年数をクロス集計した.

1 年次について，経験年数を比較すると,「5 年未満」の場合「負担でない」が 60%であるが，他の経験年数では「負担だった」とする回答が 70%以上をしめる.

2 年次なると,「5 年未満」で「負担でない」とする回答が若干増加し,「5～19 年未満」では「負担でない」が約 60%となり，1 年次と逆転する.

「20 年以上」では「負担だった」とする回答が多いものの，その比率は 1 年次と比べ減少している（1 年次 70.0%，2 年次 63.3%）.

経験年数		1年次の通学負担			合計
		負担でない	負担だった	無回答	
5年未満	度数	12	7	1	20
	経験年数の%	60.0	35.0	5.0	100.0
5～19年以下	度数	10	24	0	34
	経験年数の%	29.4	70.6	0.0	100.0
20年以上	度数	9	21	0	30
	経験年数の%	30.0	70.0	0.0	100.0
無回答	度数	2	2	0	4
	経験年数の%	50.0	50.0	0.0	100.0
合計	度数	33	54	1	88
	経験年数の%	37.5	61.4	1.1	100.0

経験年数		2年次の通学負担			合計
		負担でない	負担だった	無回答	
5年未満	度数	13	6	1	20
	経験年数の%	65.0	30.0	5.0	100.0
5～19年以下	度数	20	14	0	34
	経験年数の%	58.8	41.2	0.0	100.0
20年以上	度数	11	19	0	30
	経験年数の%	36.7	63.3	0.0	100.0
無回答	度数	3	1	0	4
	経験年数の%	75.0	25.0	0.0	100.0
合計	度数	47	40	1	88
	経験年数の%	53.4	45.5	1.1	100.0

4）大学院修了後の活動状況と今後の意向

①研究会への参加

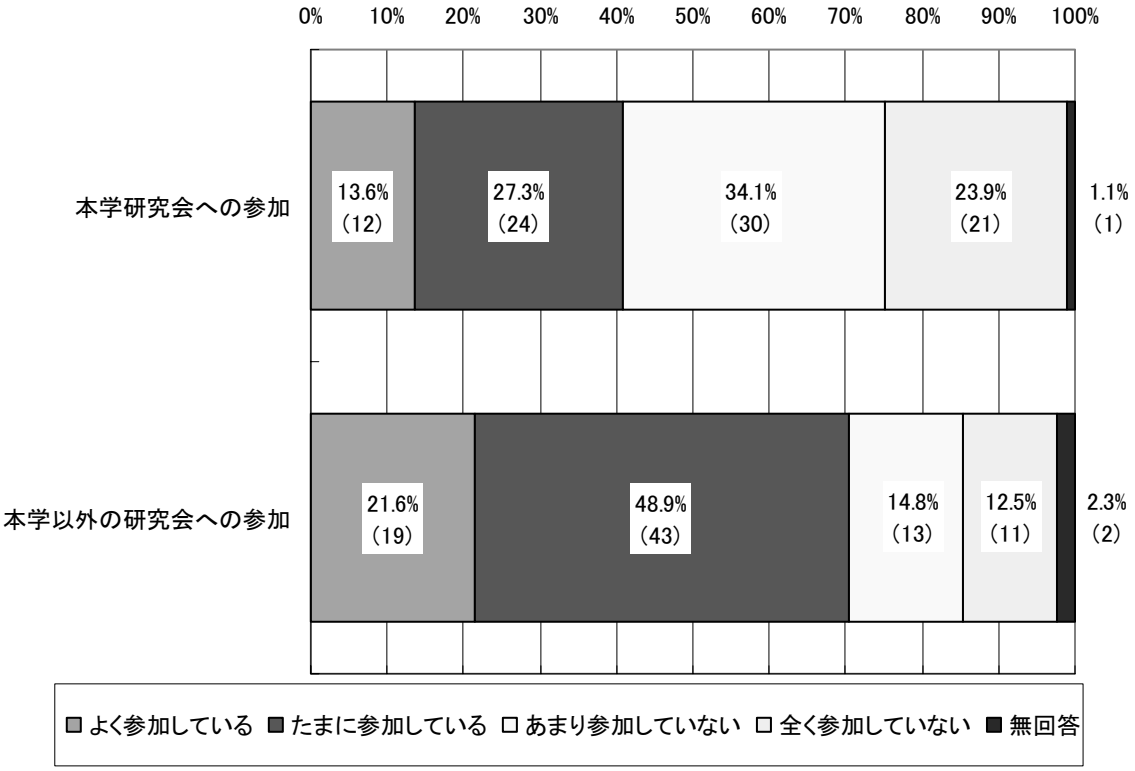
a. 単純集計

大学院を修了した後の，本学における研究活動と本学以外のそれとについてたずねた．

本学の研究会に対し，「よく参加している」と「たまに参加している」を合算した肯定回答は 36 人（40.9%）であり，否定回答は 51 人（58.0%）である．

本学以外の研究会に対し，「よく参加している」と「たまに参加している」を合算した肯定回答は 62 人（70.5%）であり，否定回答は 24 人（27.3%）である．

図表14 大学院を修了した後の，本学または本学以外での研究活動について



b - 1. クロス集計（現在の職種と研究会への参加）

本学研究会への参加と現在の職種をクロス集計した．

「保健・福祉・医療の現場」と「公務員・行政職員」の場合，参加と不参加でほぼ二分される．教職員については「参加していない」が約 60%である．

しかし，研究会が本学以外の場合，「参加している」比率は，いずれの職種でも高くなる．「保健・福祉・医療の現場」でみて 60%，「公務員・行政職員」で 75%，「教職員」で約 80%である．

現在の職種		本学研究会			合計
		参加している	参加していない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	14	16	0	30
	職種の%	46.7	53.3	0.0	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	6	6	0	12
	職種の%	50.0	50.0	0.0	100.0
教職員	度数	14	20	0	34
	職種の%	41.2	58.8	0.0	100.0
その他	度数	2	9	1	12
	職種の%	16.7	75.0	8.3	100.0
合計	度数	36	51	1	88
	職種の%	40.9	58.0	1.1	100.0

現在の職種		本学以外の研究会			合計
		参加している	参加していない	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	18	12	0	30
	職種の%	60.0	40.0	0.0	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	9	3	0	12
	職種の%	75.0	25.0	0.0	100.0
教職員	度数	27	6	1	34
	職種の%	79.4	17.6	2.9	100.0
その他	度数	8	3	1	12
	職種の%	66.7	25.0	8.3	100.0
合計	度数	62	24	2	88
	職種の%	70.5	27.3	2.3	100.0

b - 2. クロス集計（経験年数と研究会への参加）

研究会への参加と現場での経験年数をクロス集計した.

本学の研究会に「参加している」のは，いずれの経験年数においても 4 割程度である.

本学以外の研究会でみると，経験年数「20 年以上」で「参加している」のは 83% を超え，他の経験年数が 6 割程度であるのに対し，高い比率を示している.

経験年数		本学研究会			合計
		参加している	参加していない	無回答	
5年未満	度数	8	11	1	20
	経験年数の%	40.0	55.0	5.0	100.0
5～19年	度数	14	20	0	34
	経験年数の%	41.2	58.8	0.0	100.0
20年以上	度数	13	17	0	30
	経験年数の%	43.3	56.7	0.0	100.0
無回答	度数	1	3	0	4
	経験年数の%	25.0	75.0	0.0	100.0
合計	度数	36	51	1	88
	経験年数の%	40.9	58.0	1.1	100.0

経験年数		本学以外の研究会			合計
		参加している	参加していない	無回答	
5年未満	度数	12	6	2	20
	経験年数の%	60.0	30.0	10.0	100.0
5～19年以下	度数	21	13	0	34
	経験年数の%	61.8	38.2	0.0	100.0
20年以上	度数	25	5	0	30
	経験年数の%	83.3	16.7	0.0	100.0
無回答	度数	4	0	0	4
	経験年数の%	100.0	0.0	0.0	100.0
合計	度数	62	24	2	88
	経験年数の%	70.5	27.3	2.3	100.0

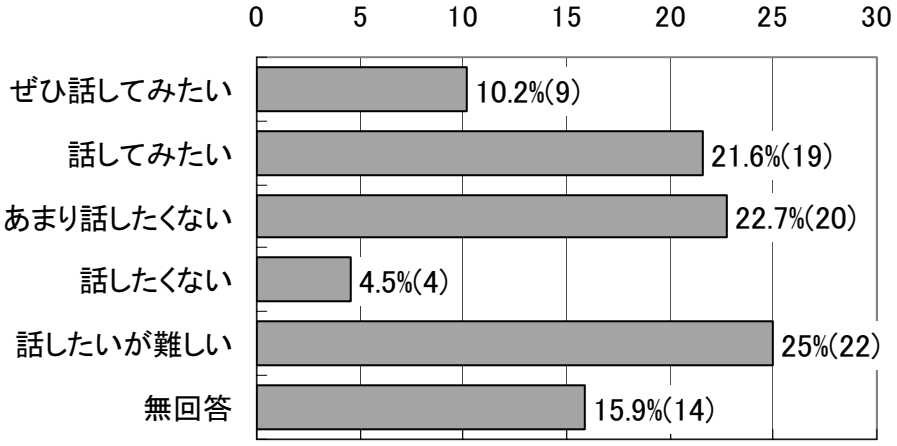
②現場経験の講義意向

a. 単純集計

現場経験を大学院などで講義したいか否かをたずねた問いである.

「ぜひ話してみたい」と「話してみたい」を合算した肯定回答は 28（31.8%）であり,「話したくない」と「あまり話したくない」の否定回答では 26（29.5%）となっている.「話したいが難しい」の回答は 22（25.0%）であり，これらはほぼ横並びとなっている.

図表15 現場経験の講義意向



肯定回答した者にそのテーマを尋ねたところ，次の回答であった.

・知的障害者の自立．自閉症の就労．多問題の知的障害者，現場実習の課題.
・いじめなどの学校臨床.
・研究的視点を持つことの重要性．課題意識から研究へのステップ.
・実践報告.
・看護婦長の立場から官民(病院)はじめての合併.
・福祉現場の悩み，問題への解決を目指して実務家教員として話す機会を与えられましたので，頑張りたいと思っています.
・大学院で得られた専門職ネットワークの意義．大学院修了後に何をすべきか．現場実践者から研究者への道のり.
・たくさんあります.
・高齢者や障害者などの生活実態に基づく援助活動の展開等．関連する者同士の連携について．社会福祉に関わるボランティア活動.
・修論終了後，毎年１本の論文を投稿しているが，その研究スタンスや調査・執筆プロセス．社協会長の体験．レストラン・建設業・経営コンサルタントを企業し，法学・経済学・社会学・福祉住環境の講師を務める私の生き方.
・NPO 設立から現状・課題.
・大学と専門学校の課題.
・保健所における地域精神保健福祉活動.

・セルフケアマネジメント・本人，家族の強みに着目したケアマネジメント.
・1.生活保護の実践現場の声，2.大学院生としての在り方.
・1.通所型施設の構造が知的障害者のサービス利用に与える影響について．2.A市における難聴の発見と対応に関する検討（通園施設と保健師との共同作業について地域システムを構築する事例について）.
・高齢者の分野.
・地域での保健と福祉の連携.
・ＭＳＷの専門性と特性.
・最近の著書.
・過疎の村の幼保一体のとりくみの報告.
・最近多い講演テーマ.
・インターネット相談のはたす役割．子ども虐待にどのように対応するのか.
・自殺の話，興味のある方に話したい.
・ケアマネジメント実践.
・被虐待児の施設ケア，福祉現場に求められる専門職像.

b - 1. クロス集計（現在の職種と現場経験の講義意向）

現場経験の講義意向の各選択肢と現在の職種をクロス集計した.

「話したい」との回答合計が 31.8%であり，職種では「保健・福祉・医療の現場」で 40.0%,「公務員・行政職員」で 33.3%,「教職員」で 20.6%となっている．しかし，講義意向の合計では「話したいが難しい」が 4 分の 1 をしめ，職種ごとでは，「保健・福祉・医療の現場」と「教職員」で，ともに約 26%が困難とこたえている.

現在の職種		現場経験の講義意向				合計
		話したい	話したくない	話したいが難しい	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	12	7	8	3	30
	職種の%	40.0	23.3	26.7	10.0	100.0
公務員・行政職員（社協等を含む）	度数	4	4	2	2	12
	職種の%	33.3	33.3	16.7	16.7	100.0
教職員	度数	7	10	9	8	34
	職種の%	20.6	29.4	26.5	23.5	100.0
その他	度数	5	3	3	1	12
	職種の%	41.7	25.0	25.0	8.3	100.0
合計	度数	28	24	22	14	88
	職種の%	31.8	27.3	25.0	15.9	100.0

b - 2. **クロス集計（経験年数と**現場経験の講義意向）

現場経験の講義意向の各選択肢と経験年数をクロス集計した．

「話したい」では，経験年数の少ない順に 30.0%，26.5%，36.7%となっている．「話したいが難しい」では，同様の順で 30.0%，26.5%，23.3%である．

経験年数		現場経験の講義意向				合計
		話したい	話したくない	話したいが難しい	無回答	
5年未満	度数	6	5	6	3	20
	経験年数の%	30.0	25.0	30.0	15.0	100.0
5～19年以下	度数	9	12	9	4	34
	経験年数の%	26.5	35.3	26.5	11.8	100.0
20年以上	度数	11	7	7	5	30
	経験年数の%	36.7	23.3	23.3	16.7	100.0
無回答	度数	2	0	0	2	4
	経験年数の%	50.0	0.0	0.0	50.0	100.0
合計	度数	28	24	22	14	88
	経験年数の%	31.8	27.3	25.0	15.9	100.0

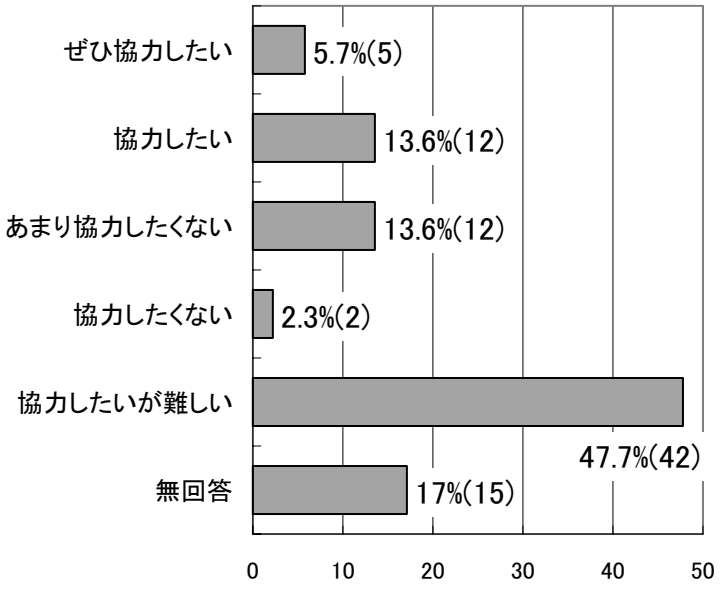
③現場見学・インターンシップへの協力意向

a. 単純集計

福祉現場の見学やインターンシップの受け入れに対する協力意向をたずねた問いである.

「ぜひ協力したい」と「協力したい」の回答を合算した肯定回答では 17 人(19.3%)である.「協力したくない」と「あまり協力したくない」の否定回答では 14 人(15.9%)であり，肯定回答と拮抗している.「協力したいが難しい」がもっとも多く，42 人（47.7%）となっている.

図表16　現場見学・インターンシップへの協力意向



b - 1. クロス集計（現在の職種と大学院教育への協力意向）

大学院教育への協力意向の各選択肢と現在の職種をクロス集計した．

「協力したい」では，「保健・福祉・医療の現場」で 33.3%，「公務員・行政職員」で 8.3%，「教職員」で 8.8%である．しかし，いずれの職種に関しても，もっとも多い回答が「協力」したいが難しい」であり，順に 40.0%，66.7%，50.0%となっている．

現在の職種		大学院教育への現場協力				合計
		協力したい	協力したくない	協力したいが難しい	無回答	
保健・福祉・医療の現場	度数	10	6	12	2	30
	職種の%	33.3	20.0	40.0	6.7	100.0
公務員・行政職員(社協等を含む)	度数	1	1	8	2	12
	職種の%	8.3	8.3	66.7	16.7	100.0
教職員	度数	3	6	17	8	34
	職種の%	8.8	17.6	50.0	23.5	100.0
その他	度数	3	1	5	3	12
	職種の%	25.0	8.3	41.7	25.0	100.0
合計	度数	17	14	42	15	88
	職種の%	19.3	15.9	47.7	17.0	100.0

b - 2. クロス集計（経験年数と大学院教育への協力意向）

大学院教育への協力意向の各選択肢と経験年数をクロス集計した．

「協力したい」では，経験年数の少ない順に 10.0%，20.6%，23.3%となっている．もっとも多い回答の「協力したいが難しい」では，同様の順に 50.0%，47.1%，50.0%である．

経験年数		大学院教育への現場協力				合計
		協力したい	協力したくない	協力したいが難しい	無回答	
5年未満	度数	2	4	10	4	20
	経験年数の%	10.0	20.0	50.0	20.0	100.0
5～19年以下	度数	7	7	16	4	34
	経験年数の%	20.6	20.6	47.1	11.8	100.0
20年以上	度数	7	3	15	5	30
	経験年数の%	23.3	10.0	50.0	16.7	100.0
無回答	度数	1	0	1	2	4
	経験年数の%	25.0	0.0	25.0	50.0	100.0
合計	度数	17	14	42	15	88
	経験年数の%	19.3	15.9	47.7	17.0	100.0

5）福祉現場の課題・課題克服のための専門性・今後の大学院への期待（自由記述まとめ）

① 福祉現場の課題

回答者が，福祉現場の中で課題となっていると感じていることに関して，回答を求めたところ，55 件の回答があった．以下に，主なものをあげる．なお，回答の中に複数の内容が記入されている場合，それぞれを 1 件とする．

内容	件数
a. 組織におけるマネジメント	10
b. 社会福祉を取り巻く政策・背景	9
c. スキルアップ	9
d. 組織間・専門職間のネットワーク	8
e. 専門職としての資質・技術	8
f. その他	11

a. 組織におけるマネジメント

ここでは，大きく分けて２つの課題が指摘されている．１つは，中間管理職というポジションの重要性，２つめにはマネジメント能力の不足があげられる．いずれも組織の体制を整え，厳しい現状にある現場での課題を克服していくために必要な要素と言える．

- 職員間の内部連携の未熟さ．（外部と連携する前の問題）
- 中間管理職の不在．（旧態然とした組織のつくり）
- 病院の経営改善．
- 経営に関する知識をもった人材の不足
- 中間管理職の能力が不十分，職員の経営的能力(収支をみる力)．
- トップマネジメント機能→天下り・市役所からの出向（派遣）
  （福祉の現場を全く知らないものがなる場合も多い．）
- ミドルマネジメント機能→経験年数や年齢だけで職場での位があがっていく
  （経験はあるものの，マネジメント能力が低い．ワンマンになりがち．）
- 施設利用者が多くの問題を抱えており，現場の人員ではとても対応できないこと．経営的のも困難になってきていること．高度な専門性をもっていても，給与があがるわけでもない．
- 業務管理の適正化
- 現場（マンパワーの不足）

b. 社会福祉を取り巻く政策・背景

社会福祉の制度と実践現場の実際との相違が，傾向としてあげられる．そのような背景もある中で，本来必要とされている視点にそって仕事がしづらい現状であるとの指摘も出ている．

- 現在，整骨院を営み，経済的基盤を確立し，中山間地で福祉を目指している．私自身の反省として福祉事業の経営視点に力を入れてこなかったため，国の言いなりの福祉になってしまった．
- いわゆる世帯(家族)単位で，要援助(援護)者の生活実態や生活歴をとらえ，要援助(援護)者がいることで，その世帯の生活がどう変化しており，どのように援助すべきかを社会福祉的な視点での仕事ができなくなっている．
- 保険制度というか，保険会社の営業職のような仕事に追われているのが現状といえる．
- 現在，後期高齢者医療制度が，大きな社会問題となっていますが，こうした制度の持つ問題点を明らかにし，社会福祉問題についての認識を深めることの必要性を感じます．
- 自治体の現場をアウトソーシングしていくのが当然であるかのような風潮があり，国は「保育ママ」や「外国人介護士」 を打ち出し，現場処遇の軽視に突き進んでいる．
- 制度の目指すものと実践現場との乖離．
- 障害者自立支援法の活用方法と見直し．
- 行政においては，福祉サービスの「市場化」が進む中で，相談支援や介護・保育のサービス等が多様な主体によって担われるようになり，行政にはその結果が主に数値的データとして蓄積されるが，具体的な状況が見えづらくなっている．

c. 組織間・専門職間のネットワーク

地域における，他の機関や異分野の人たちとのネットワークを構築することが，重要視されている現状がある．しかし，具体的にネットワークを構築していくための技術の不足や構築される機会がもちにくい点が，課題としてあげられている．また，役割分担がはっきりしていない現状の中での連携や互いの専門性に対する相互理解の難しさも指摘されている．

- 他機関とのネットワークを含んだ地域ケアシステムをどのように作っていったらいいのか（具体的には競合する機関同士で共存できる体制を作る在り方.）(ネットワーク構築の専門家は，福祉現場にも現実にはほとんどいないと思う)
- 地域ケアシステムづくり
- 児童虐待，子育てのネットワークづくり
- 地域のネットワークのとっかかりが出来づらい．
- 医療・福祉(介護を含む)領域間の事業所間のパイの争奪と連携の困難性．
- 行政，公的機関(作業所)，地域支援センターとの連携と，各々の役割と協力等への実務．
- チーム体制の基盤を築いていくことが最重要課題で，異分野に福祉現場の考え方を導入していくことは労力を要します．
- 異職種の専門性の相互理解

d. 人材の確保と育成

福祉現場は，国の施策と現場の格差から，労働条件や残業などの過酷な勤務によって，常に人材が不足している現状にある．また，そのような現状ということもあって，新人教育に対するノウハウも蓄積されづらいことが課題としてあげられている．

- ワーキング・プアの現場には行かない（行けない）
- 人手不足　残業で補っている　現場の教育がゆき届いていないと利用者の事故がおこりやすい．より指導力が求められる．
- 学生が福祉から逃げていく
- 福祉現場で働く若者の労働条件の改善
- 私の現場は，被虐待児のケアが中心的な課題であり，高度な専門性が職位に求められる．しかし，その状況を無視した人事政策の結果，新人職員の育成に非常な困難を強いられている．
- 国の施策と現状の格差．よりよいサービスを提供するための人が足りない．
- 社協組織の経営者養成及び社協役員への福祉教育．
- 大学生の学びに対する動機付け．

e. スキルアップ

ここでは，福祉の現場で起きているさまざまな課題に対応するためには，専門職としてのスキルアップが必要とされているが，スキルアップの時間や機会が限られていることが主な課題としてあげられている．

- 忙しいこともあり，本来やらなければならない業務である調査，課題分析などの能力のスキルアップができない．
- 賃金が低く生計維持が困難なため，離職率が高い，男性就業者が少ない，専門性を高める研究会への参加が困難である．
- 実践を積み重ねた職員が減少している．職場の研修の中でベテラン職員のスキルアップにつながるような研修がない．
- 人間関係，スタッフのスキルｕｐ
- 児童や高齢者の虐待，DV などにみられるように危機的なケースについては直接的な介入が期待されるようになっている．→現場が見えない中で失われる現場感覚と危機介入で求められる高度な支援．
- ソーシャルワーカーとして，援助技術の向上を図ること
- クライアントの生活問題全般に関心を向けること
- 現場の業務の細分化による研修が実施されているので，大学院の役割があいまいになっている．
- これからは住民自身が福祉を考えることが重要であり，専門職はそれなりの実践と組織力が求められる．

f. **その他**

カテゴリには，ならなかったがその他にも多くの課題があげられている．

- 自立支援協議会を活用したソーシャルアクション．
- ボランティア団体から出発した法人が事業所となりサービス提供することになっても，利用者・サービス提供者とも意識を改革することが難しい．どちら側も自分にとって都合のよい考え方をすることをどう考えていくのか．
- 若年者の“当たり前”に関する認識不足・・・生活・文化
（老人をケアする時に問題が生じる）
- 子どもの生活の土台，家庭が健全でない子どもが多くて心が痛みます．
- 介護予防の効果
- 高齢者虐待や処遇困難事例（認知症単身者問題の複合家族）
- 専門性が高いといわれていた保健・医療福祉分野が社会福祉一般の中に埋没させられている．

② 課題克服のための専門性

回答者に，福祉現場の中で課題となっていることを克服するための専門性に関して，回答を求めたところ，51 件の回答があった．以下に，主なものをあげる．なお，回答の中に複数の内容が記入されている場合，それぞれを 1 件とする．

内容	件数
a.スーパーバイズ・教育の視点	10
b.専門性の確立	6
c.組織の中で活かす力	5
d.社会福祉のとらえ方	5
e.政策提言につながる分析力・課題設定力	4
f.制度と現場の関係	4
g.その他	13

a. **スーパーバイズ・教育の視点**

現場での複雑な課題を克服していくためには，教育をするという視点やマネジメント力，スーパーバイズの機能の必要性があげられている．同時に，そのような立場に立つ人には，知識や技術を習得する必要性が指摘されている．

- 領域をまたぐスーパーバイズ．
- 他の職員をしのぐ圧倒的な知識とスキル．人材マネジメント能力．
- マネジメント力，教育力
- いくらかでも改善していくよう　利用できること，また同じような事例での改善例を知りたい
- マネジメント的福祉教育からの脱却（基礎構造改革の反省）

- 経営的視点が育つ教育をできること.
- 人間の生活を理解するような教育体制整備
- 在宅の支援を学ぶ機会を増やす⇒幅広く生活支援できる力
- マネージャーとして必要な知識の習得.　①福祉に関する知識　②マネジメントに関する知識　③組織がどういう事をしているのを把握する　等
- 現場に即した先見性のある教育

b. **専門性の確立**

社会福祉専門職の専門性についての理解が社会においてなされていないため，理解されることがまず必要であると指摘されている．また，それと同時に，専門職は，社会福祉の課題の中で自分は何をするべきなのかという意識を明確にもつ必要があるとされている.

- 地域状況を巨視的に許可し，分析する能力と調整能力・交渉能力
- 正直な所，どういった専門性がいるかよくわからない.
- 社協という仕事上，研究者の方々と一緒に仕事をすることがあります．研究というものの役割や内容を把握し，ある程度の理解をできるレベルの専門性が専門職にも必要だと思います.
- 自分の専門性が現代の社会福祉の課題の中で何を何すべきかを明確にもっていること
- 残念ながら社会福祉士制度化以降，福祉系大学はその合格者を競うようになり，福祉現場で実際に求められる人材育成から反する動きを加速してきたように思える．私は大学院においても養成されるべき高度専門職が，いまこそ福祉現場に求められていると考えている.
- まずはソーシャルワーカーという職種の理解が必要です．全く理解されていないのが現状です.
- 個人の専門性の向上だけでは解決できない状況になっている.

c. **組織の中で活かす力**

社会福祉の専門職は，組織に所属して実践を行なっている場合がほとんどであると言える．そのため，自分が所属している組織が向かっている方向をとらえ，自分が求められている能力を身につけて活かしていくことが重要視されている傾向がうかがえた.

- 組織運営を企業経営に切り替えて，民間施設との競争力をつける必要がある．そのため福祉組織のゼネラルマネジャーを養成する専門コースが必要となる.
- 組織内で自分を活かす方法，社会性（個人）ｕｐ
- 組織がどういう事をしているのを把握する
- リーダー能力，経済学の知識.
- 保険制度に適合する利用の仕方を納得してもらうためのマネジメント力を管理者やサービス提供責任者は持たなければならない.

d. 社会福祉のとらえ方

現状の中で，医療，社会保険等，それらの違いをふまえながら，社会福祉の視点をもって実践や学習を積み重ねていく姿勢が必要であると考えられている傾向がうかがえた.

- このような時代だからこそ本物の福祉が求められる．私は整骨院とエステとサテライトデイサービス（準備中）で地域社会に臨んでいる.
- 様々な階層や分野の人との話し合いにより，事業の方向性が見えてくる．人々の考えている半歩先を提示することが専門職である.
- 医療の現場の分析ととらえ方.
- 社会福祉と社会保険の違いと，社会福祉の視点での取り組みができるようにしていく学習を積み重ねること.
- 本来の福祉の役割・社会的責任を果たすことを可能にする様な教育の研究（福祉は社会経済を活性化させる）

e. 政策提言につながる分析力・課題設定力

ここでは，現場で起こっている課題の整理や分析を行った上で，課題の解決方法を見つけていく力が必要であるということが言われている．また，それと同時に，政策提言が可能となるような専門性や周囲を巻き込む求心力やリーダーシップも重要視されている傾向がうかがえる.

- 政策提言が可能となるような高度なソーシャルワークの専門性の確保.
- 同時に経済動向や政治・政策動向をつかむことができる力の構築.
- データー処理や分析力，解析方法などの講座
- 現場で起こっている課題を実証する力（整理や課題設定力），課題の解決方法を見つける力（仮説力，実践力，検証力），そして周囲を巻き込みそれらを行う力（求心力，リーダーシップ等）.

f. 制度と現場の関係

日々の実践の中でとらえた利用者のニーズを行政施策に反映させる，政策と個別の援助両方を理解して自分の分野での仕事をする等，どちらかに重点を置くのではなく制度と現場の関係を踏まえてつなげて考えていくことの必要性がうかがえた.

- 法令等を活用する技能，背景となるその理念を持つこと.
- 地域の利用者のニーズを行政施策に反映させていく知識と実践方法.
- 政策と個別の援助のどちらに重点をおいて仕事をしているかを問わず，両方のことを理解しつつ，自分の分野の仕事ができる能力.
- 国内全体の問題なので難しいが，教授，学生，現場が声をあげ動かすより方法がないのでは？人数を制限せず例えばフィリピン人を雇用するなど.

g. その他

カテゴリには，ならなかったがその他にも多くの課題克服のための指摘があげられている．

- 専門職（保健・医療・福祉）のネットワーク化とともに，地域住民との協働ができるシステムをつくれる専門性というか，力を持てていること
- 社会福祉士ではなく社会福祉にもっと目を向ける．今回の士制度改革でほんの少し改善された．
- 社会福祉士合格者がただちにケースワーカーとして稼働できずケアワーカーに就いている実態が問題とはまったく思わない．医療モデルから福祉モデルに，と叫ばれながらも一向にその展開が見えてこないのは福祉現場実践の裏付けとなる科学が確立されていないからであろう．ケアワークのための科学を福祉系大学院が追及すべきと考える．
- 講義力(人を納得させることができる)，最新の情報や知識を得ることができる(大学院の聴講)，異業種へアサーティブな働きかけができる実践能力．
- 一般論として介護の専門性に対する明確な領域や理論上の定義を明確化することが必要．看護においてはナースプラクティショナリーの制定が求められている．介護現場におけるナースプラクティショナリーに相当する専門領域を明確化する理論および実践上の試みが必要．

③　今後の大学院への期待

福祉現場における課題や，広義の福祉専門職の専門性の向上に関連して，大学院が果たすべき役割，あるいは大学院に期待する事柄などについて回答を求めたところ，54 件の回答があった．以下に，主なものをあげる．なお，回答の中に複数の内容が記入されている場合，それぞれを 1 件とする．

内容	件数
a.理論と実践をつなぐ場	10
b.大学院の体制や姿勢	10
c.人材育成への期待	9
d.学ぶ機会の提供	5
e.異分野を含めた幅広い学び	3
f.スーパーバイズの機能	3
g.交流の場	3
h.その他	11

a. **理論と実践をつなぐ場**

ここでは，大学院と現場を理論と実践をつなぐ場としてとらえている傾向がうかがえた．理論を実践に反映させ，理論を実践に活かす手法を学んで，実践を変化させる姿勢や追及していく姿勢などを身に付ける場として期待されている．また，現場と大学院が双方の特性をふまえて協働することを期待している傾向もみられた．

- 現場と遠からず近からずの関係．研究と実践の持ち分を各々理解した上で協調しあえる関係．双方の特性にメリット・デメリットがあり混雑にするとかえってよくない．
- 大学院修了後も現場と研究をつなぐフォロー・指導を．
- リアルタイムな検討の場（実践者と研究者の意見交換の場）
- 修論のお作法だけではなく，現場の経験やノウハウを引き出す様なカリキュラムが必要
  （研究者　教員の視点の押し付けになっている）
- 修士課程では，実践を理論に反映させ，理論を実践に生かす手立てを学び，実践を変化させる，専門性とは何かを追及する姿勢を持ち続ける基盤となる考え方や研究方法，仲間を具体的に得る機会を提供する役割があると思います．
- 学問的バックアップ，現場の研究への支援と，現場と協働して実践活動をしていくことも現場のレベルアップにつながるのではないか．
- 現場の課題を修士論文作成を通して研究していくという現在のスタンスは正しいと思う．今後はそのプロセスを 2 年間でいかに個別の状況に即して指導していけるかに期待したいと思う．
- 現場の業務に即した専門性が求められている．
- 現場実践に求められる科学の体系化
- 現場実践のアセスメント

b. **大学院の体制や姿勢**

ここでは，大きく分けて２つの傾向がある．まず 1 つ目には，他の大学院ではなく，日本福祉大学だからこそ学べるというものを期待している傾向である．２つ目には，具体的に，大学院の設備や仕組みの改善をはかって研究しやすい体制を整えてほしいという要望をもっている傾向である．

- 大学院全般のことではなく，日本福祉大学の大学院だからこそ学べることを期待したい．
- 大学院に臨床心理士の養成コースができたけれど，他の心理系大学院とは異なる福祉大の臨床心理を期待している．
- 他大学との交流
- 指導教員個人研究室の確保，研究室における教員の不在，図書や文献の取り寄せ，研究方法論などの徹底した指導がないなど本来の大学院のあり様とかけ離れているので他に紹介しづらい．

- 研究ができる体制を整えること(複数の大学が提携して単位の互換を可能にする).
- 院生個人の Career Pass を明確にできるように学外への働きかけを強化すること.(大学院発の介護実技または経営プログラムと Package できるような実践力強化).
- もっと演習の講義をうけたかった.
- 法的情報，各現場での研究が大学院へ集約されることを期待する．悩んだら大学院に行けば答えがあるというように.
- 介護の重要性に対する社会の一般認識を医療に対抗しうるもの高める必要．具体的には老人医療と介護の業務研究を通じて医療現場から介護現場への資金，人材を誘導する政策が必要．そのためには大学のカリキュラムを多様化する必要がある.(OT・PT などの専門学校課程やリクリエーションなども包含).
- 現場での職歴が長い社会人が大学院に入学する，学習していくには研究のプロセスを丁寧に段階をおって学習できる体制がほしい

c. **人材育成への期待**

ここでは，大学院において福祉現場の組織のつくりやシステムの発達に合わせてコントロールできるようなマネージャーの養成を期待している傾向がみられる．また，マネージャーに限らず，福祉専門職の育成を求めている意見がみられた.

- 研究者養成コースと実務家養成を分離すること．社会の需要は総合的マネージャーを期待している．高度な福祉マネージャーが不足しており，民間参入事業者に苦戦している．福祉関係者の意識改革こそ急務.
- 社会福祉専門職と福祉専門職の違いを論ずることのできる人材の育成
- 福祉現場の人材は二極化すると思います．決められた時間，決められたことだけをする人とそれらの人々をマネジメントする人です．福祉現場の組織のつくりやシステムの発達に合わせて実質的に人・物・資金・情報をコントロールする（できる）立場の人材育成.
- オールマイティーなリーダーやマネージャーの育成の一助
- 福祉実践がちょっとできるようになると教職などに逃げる傾向がある．私は，一人で事業を起こせるような人材養成が重要と考える. そのためには自分自身で判断し，行動できる人材育成が課題である．以前，A 先生の実践教育はペンを取れない興奮があった．そのような人を発掘してほしいと思う.
- 社会福祉現場に倫理的実践的エキスパートを送り出すこと
- 福祉専門職の育成を大学院に求める.
- 現場の人材養成プログラム確率
- 高度なソーシャルワーク専門教育.

d. **学ぶ機会の提供**

現場において，質の高い実践を行うことができる人材を育成するためにも，大学院進学者に限らず，学習の機会を積極的に提供していくことを期待している傾向があった.

- 制度が要求する能力はかなり高い．質の確保のためには当然だが，現実的には全体の能力はそれほど高いとは思えない．大学院にもとめたいことは，とにかく学習の機会を多く提供し，質の高いサービスが行える人材育成のために協力してほしい．研究以外で，学習の場としての大学院(名称は別でも)があってもよいと思う．
- 自分の周囲にも援助技術の向上や理論学習をして職場に生かしたいと考えている人々もいるが，大学院に進学することは困難である人も多い．そのような人々のために大学院が「出前研修」を企画して福祉現場に提案してはどうか.
- 現場に学ぶ姿勢がない
- 厚労省をはじめとする国の政策動向やそれに沿った理論展開等の講義や情報提供での研究を行ってほしくない．現場職員が自らおかれている社会的地位や担っている仕事の社会的な必要性等を実感できる上でのヒントとなる研究や社会科学そのものの基礎的研究が行える場に大学院がなるべき.
- 大学院が主催する専門職対象の研修会をより積極的に開く．(院生集めのイベントではなく)

e. **異分野を含めた幅広い学び**

大学院においては，様々な分野の人が集まってくるため，自分が関わっている分野だけではなく他の分野の人と学び合うことで幅広い学びができる場として，期待されている傾向がみられる．幅広い学びの中で，自己を高める場としての期待がうかがえた.

- 自己の関わる分野だけでなく，広く自己を高める場.
- 異分野・異業種の社会人が学ぶ大学院では，豊富な体験を有する院生が集まってくる魅力がある．教授の一方的な講義に学ぶことより，実地研修やグループワークなど，現場の苦難な問題を見聞して，問題解決を図る知恵や方法を互いに学び合う場として大学院に期待します.
- 異領域の専門職や経営者による徹底討論の中から共通する専門性を抽出する.

f. **交流の場**

ここでは，修了生同士の気楽なネットワーク，現場の問題点を発表したり協力し合ったりできるグループを求めている傾向がうかがえた．大学院に出向くことで，相互の関係が得られることや人と人がつながる場としての期待されている.

- 現場の問題点をまとめ，発表する際，協力してもらえるグループ．できれば卒業生同士の気楽なネットワークがあり，また大学院へ出向き発表できる相互の関係が得られると良い.
- 自分からネットワークとする専門性を身につけたい.
- 人と人のつながる場を提供し続けて欲しい

g. スーパーバイズの機能

個別援助技術はもちろん，地域ケアシステムや施設の利用者への満足度アンケート等，さまざまな課題に対してのスーパーバイズが現場で必要とされていて，その機能を大学院に期待されている傾向がみられた．また，社会人院生が現場と大学の仲介役として，スーパーバイザーとして期待されている．

- マネジメントCでは，個別援助技術の質向上の為の教員によるスーパーバイズを実施していると聞いた．（また聞きなので実際には不明）地域ケアシステムの構築といったことについても，スーポーバイズをすることはできないのだろうか．あるいは施設では，利用者への満足度アンケートを実施しているが，そういったことについてのスーパーバイズでもやって欲しい所は，多いと思う．
- 現場との乖離の克服，現場と大学の仲介的機能をもたせらせたら，社会人院生が卒院して，現場との接見，スーパーバイザーとしての機能をもつ
- スーパービジョンの確立

h. その他

カテゴリには，ならなかったが他にも多くの大学院に期待することに対しての意見があげられている．

- ソーシャルワーカーとしての理論と実践の能力．
- 社会情勢を見極めた独自性のある福祉課題への提言．
- 今後の福祉系業種の向いていく方向・福祉現場には，もっと社会性（個人の）豊かな人が必要
- 特養等ショートスティの送迎の場合利用者様だけでなく対象家族関係も関わってくるので幅広い人間性，よりきめのこまかな対応が求められるので的確な瞬時の判断，相手に対する洞察力も求められるので必ずしも理論だけで身につくものでもない．経験も必要．
- 福祉マネジメント入学=現場に戻るという認識だけで講義を行わないでほしい．博士課程入学のための通過点として入学する人もいることを頭においてほしいと思います．
- 経営力の強化・・・海外留学支援
- 政策，歴史を通して現在の日本史の社会福祉の動向をつかむこと，目先のことをおろそかにしない．
- 事例を通してグローバルな問題への発言にしていけるような視点づくり．
- 院生としての実習の実施
- 現場では身につける事ができないストレス対処能力．自分自身をマネジメントする能力を学ぶ．
- 福祉現場で働く重要性のアピール

３．アンケート調査結果のまとめ

以上，アンケート調査にもとづいた分析結果が報告された．以下，本分析結果について，5 点にわけて考察を行う．

1 点目は，本大学院に進学した結果，全員とはいえないが，キャリアアップしている者が少なくないことである．常勤就業者は 71.6%から 80.7%と 1 割上昇し，特にその多くを占めるのは教員である（入学前 14.8% 入学後 38.6%）．大学院進学が院生にとって，教員になるステップになっている様子がうかがえる．この実態から，本大学院において，基礎的な研究能力を院生に対して教授することの重要性が示唆されたと言える．

2 点目は，自分のためになった学びに関する質問で，最も高い割合を示したのが修士論文を書き上げたことであった点である．修士論文を書き上げることは大変な作業であるが，それを成し遂げたとき，自身の努力を積極的に評価している傾向がみてとれた．大学院教育において，修士論文を執筆することの重要性が改めて示されたものと言える．

逆に，講義やフィールドワークに関しては，おおむね満足を示しているものの，項目間の中では低い満足度であった．大学院生のニーズを意識した講義内容，およびフィールドワークの取り組み方の再考を今後意識していく必要がある．

3 点目は，大学院進学で得られた成果に関する結果である．「視野が広がった」という回答には 9 割があてはまるという方向で答えているが，「説得する力がついた」という項目には 4 割近くがあてはまらないという方向で答えていた．この結果は，大学院の中で自分が学習したこと（インプットしたもの）に関しては成果が上がったとして評価しているが，自分の考えを説明，発信していくこと（アウトプットすること）に関しては，十分な成果が上がっていないと認識していることを示している．今後は，大学院生の「説得する力／発信する力」を高めるプログラムなどを考えていくことも重要になる．

4 点目は，福祉現場が大学院に求めるものに関する問いである．上位にくるのは，現場での課題発見力，今後の方向性を見定める力，社会福祉に関する理論や概念の学習であった（逆に，具体的な援助技術やスキルというものに対しては，以上の 3 つほど支持が集まらなかった）．以上の回答結果から，社会福祉における課題を感じ取る理論的知識の提供すること，大局的な社会福祉に対する理解などを意識しながら講義や指導を行っていくことが，本学の院生のニーズに応えることにつながると思われる．

5 点目は，大学院進学の障壁に関することである．多い順に述べると，「仕事が忙しい」，「職場の理解」，「学費」が大学院進学の障壁の 3 大要因だった．

現在，保健・医療・福祉の現場は厳しい雇用環境の中，業務を行っている者が少なくない．大学院進学を推し進めるためには，本大学院の教育の質の向上は言うまでもないが，大学院に入りたい，あるいは大学院で学ぶことができると思えるような職場環境が整うことも重要になることが示唆された．