

介護従事者のキャリア意識に関する研究

—インタビューからみた介護従事者のキャリア志向—

田口 潤¹⁾, 白石 旬子^{1) 2)}, 藤井 賢一郎³⁾, 影山 優子⁴⁾

1) 日本社会事業大学大学院 社会福祉学研究科 博士後期課程, 2) 日本学術振興会特別研究員 DC,
3) 日本社会事業大学専門職大学院, 4) 西武文理大学 サービス経営学部

<要 旨>

本研究は、介護福祉士養成施設ルート介護福祉士のうち、就職して2年目～3年目の者がどのようなキャリア意識（価値、動機づけ、能力の自己認識）とキャリア志向を持っているか、また、そのキャリア志向はどのように形成されるかについて、質的な研究によって明らかにすることを目的とした。A介護福祉士養成施設を卒業し、就職して2年目～3年目の介護福祉士10名に対してヒアリング調査を行った。その結果、キャリア志向については、独自のタイプはなく、また、キャリア意識の仕事に対する動機づけとして、【利用者とのコミュニケーションを通じてかかわること】【有能感】【役立ち感】という3つのカテゴリーが抽出された。また、将来の介護福祉士のモデルとして、【利用者に対応するための知識・技術がある】【他の職員への教育・指導ができる】【業務を見渡して回していくことができる】【信念をもって仕事に取り組む】という4つのカテゴリーが抽出された。利用者に対して的確に対応できる能力だけでなく、それをほかの職員に対して教育、指導ができ、多忙な業務の中でも円滑に運営していく能力も備えているような介護福祉士をキャリアとして描いているのではないかと考えられた。

<キーワード> 介護福祉士 キャリア意識 聞き取り調査 2年目～3年目

【はじめに】

現在、介護現場では、専門的な教育を受けた者と受けていない者という異なる背景を持った者が働いている。その中で、介護の仕事に対するキャリア意識も多様であることが想定される。介護の専門性の向上に関して期待が高まる中、専門資格（介護福祉士）をもった介護従事者が注目されている。ところが、介護福祉士養成施設ルート介護福祉士の37.4%は4年以内に離職しており、実務経験ルート介護福祉士より早期に離職していることが示されていたり。早期に離職することは、今後のキャリア形成を考えていく上で有利に展開するとは考えにくいのではないだろうか。近年の介護従事者のキャリア・パスをはじめとする、客観的なキャリア形成の支援だけでなく、介護福祉士の専門職としての主観的なキャリア形成や職業意識を初期の段階で把握することは、彼らの中長期的なキャリア形成を支援することを通じて、介護サービスの質の向上を図ることも期待できると考えられる。

【目的】

本研究は、介護福祉士養成施設ルート介護福祉士のうち、就職して2年目～3年目の者がどのようなキャリア意識（価値、動機づけ、能力の自己認識）とキャリア志向を持っているか、また、そのキャリア志向はどのように形成されるかについて明らかにすることを目的とする。

【方法】

1. 調査対象者

A介護福祉士養成施設の卒業生であり、2010年10月時点で、就職して2年目～3年目の介護福祉士とした。事前に、A介護福祉士養成施設の学科主任に研究の趣旨を説明し、同意を得たのち、2010年10月23、24日に行われる学園祭に参加した卒業生に対して、調査の趣旨・目的を説明し、調査協力を依頼し、調査協力が得られた者を対象とした。

調査協力者に対しては、調査項目について深く聞き取ることを目的として、複数回の半構造化面接調査を行うこととし、個人のキャリアに関する関心や志向を把握することを目的とした「キャリアコミットメント」「キャリア・アンカーズ セルフ・アセスメント」について、1回目の調査終了後に、自記式アンケート調査を実施した。調査期間は、2010年11月～2011年5月であった。

2. 質問項目

質問項目は、研究グループ独自の質問項目として、「職場での印象に残る出来事(よいこと、悪いこと)」「仕事への動機づけ」「将来目指す介護福祉士像」「モデルとなる介護職員」「具体的なモデルとなる介護職員像」に関する5項目である。

また、既存の質問紙として、調査対象者のキャリア志向を図る尺度として、エドガーH. シャイン²⁾の「キャリア・アンカーズ セルフ・アセスメント」を使用した。シャイン³⁾は、キャリアを「内面的なキャリア」と「外見적인なキャリア」の2つの側面があるとした。この2

つのうち、「内面的なキャリア」とは、「誰でもみな自分の仕事生活の中で果たす役割について、心の中にあるイメージである。」としており、「外見적인なキャリア」とは、「あるひとが、ある職種につき、昇進していく過程で、その職種または組織から要請される具体的な段階である。」としている。また、「内面的なキャリア」を考える際、「自分が何に強いのか、何に価値を見出しているか、どんなことに心を動かされているかなどの、能力、動機、価値観に関する自己イメージを「キャリア・アンカー」である。」とした。この「キャリア・アンカー」については、現在のところ8つのカテゴリーに分けられるとされている(表1参照)。シャインによれば、「職業生活10年以上過ぎる中で、「キャリア・アンカー」は形成され、「キャリア・アンカー」は1つであり、年数を経ても変わることはない。」と示している。今回の研究対象者は、就職して2年目～3年目であるが、「内面的なキャリア」である、「能力、動機、価値観」の把握できることから、「キャリア・アンカーズ・アセスメント」を使用することとした。

表1 キャリア・アンカーのそれぞれのタイプの概要

TF	専門・職能別能力
	その領域において自分の技能を応用し、技能を常に高いレベルに工場し続ける機会を求める。自分の持てる技能を実践すること、専門領域で挑戦し続けることに喜びを感じる。
GM	経営的管理能力
	組織の中に高い地位につき、部門を超えて人が努力を統合し、担当のせいかに責任を持つことのできる機会を求める。集団を統率する能力や権限を行使する能力を発揮し、組織の期待に応えることに幸せを感じる。
AU	自律・自立
	自分のやり方で仕事を進めていくことのできる機会を求める。組織に属している場合、仕事のペースを自分の裁量で自由にできることを望む。
SE	保障・安定
	雇用の安定、職務や組織での勤続の機会を求める。仕事の中身や地位にはあまり関心を持たない。
EC	企業家的創造性
	危険を負担し、生涯を乗り越えていく自分の意欲と、自己の能力だけに頼って、組織や企業を実現できる仕事をする機会を求める。
SV	奉仕・社会貢献
	誰かを助けることや問題を解決すること、向上させることなど、何か価値のあるものを実現できる仕事をする機会を求める。転職してでも、自分の関心のある分野で仕事をする。
CH	純粋挑戦
	解決不可能と思われる問題を解決すること、強敵に打ち勝つことが、困難な障害を乗り越えることなどに取り組む機会を求める。ような目新しさ、変化、難しさが目的となる。
LS	生活様式
	個人的な欲求、家族の願望、自分の仕事のバランスや調整に力を入れる。自分のライフスタイルをまとめることを可能にできる機会を求めて、それができるような仕事を考える。

さらに、介護福祉士の仕事への関心を指す「キャリアコミットメント」については、Blau⁴⁾の「キャリアコミットメント尺度」の8項目を邦訳した日本労働研究機構⁵⁾の尺度を使用し、介護従事者を対象するうえで、用語を介護従事者に合わせて置き換え、生涯仕事を続けることを前提とした独自の2項目を加えた白石ら⁶⁾の「キャリアコミットメント尺度」を使用した。

3. 分析方法

インタビュー調査で収集された録音データは逐語記録として起こし、研究者が対象者の逐語記録を1つの意味内容に切片化し、研究テーマに関連する発言をすべて抽出し、コード化、カテゴリー化した。

また、「キャリアコミットメント」は、それぞれの質問項目について、「1.全然そう思わない」～「5.いつもそう思う」までの5件法で回答を求めた。分析にあたっては、順に1～5点を与え、単純加算し、合計得点を計算した。

さらに、「キャリア・アンカーズ セルフ・アセスメント」は、それぞれの質問項目について、「1.まったくあてはまらない」～「4.いつもあてはまる」の4件法で回答を求め、さらに、40項目のうちもっとも自分を表している項目を5つ挙げるように求めた。分析にあたっては、順に1～4点を与え、それぞれのキャリア・アンカーに単純加算した後、自分を表している5項目について、それぞれ5点をあては

まるキャリア・アンカーに加算、合計得点を計算し、得点が一番高いキャリア・アンカーのタイプが対象者のキャリア・アンカーとした。

4. 倫理的配慮

研究協力者に対して、調査実施の際に、研究の趣旨や方法を口頭および、文書で説明し、研究協力は自由意志であり、いつでも中断や取り消しができること等を保障した。なお、倫理的配慮に関して、日本社会事業大学社会事業研究所研究倫理委員会の承認を受けて実施した(10-06008)。

【結果】

(1) 基本属性

10名の介護福祉士から研究協力が得られた(表2参照)。対象者の概要については、表2に示したとおりである。「キャリアコミットメント」の平均得点は37.5点(SD4.3)であった。ほかに「キャリア・アンカー」のタイプは、TF[専門・職能別能力]1名、AU[自律・自立]1名、CH[純粹挑戦]2名、SE[保障・安定]1名、SV[奉仕・社会貢献]2名、LS[生活様式]3名であった。

表2 対象者の概要

No	性別	経験年数	年齢	勤務先	キャリアコミットメントCC	キャリア・アンカーCA
1	女	1年8カ月	22	特養	39	LS
2	女	1年10カ月	22	特養	29	LS
3	女	2年8カ月	23	特養	38	AU
4	女	1年8カ月	22	特養	32	CH
5	女	1年8カ月	22	老健	44	TF
6	女	1年8カ月	22	特養	36	SV
7	女	1年8カ月	22	特養	41	CH
8	男	2年10カ月	23	老健	40	LS
9	女	2年8カ月	23	特養	38	SE
10	女	1年8カ月	23	特養	38	SV

(2010年12月時点)

(2) 2年目～3年目の介護福祉士のインタビュー結果

1) 仕事に対する動機づけ

仕事に対する動機づけとして得られたラベルは23枚であり、サブカテゴリーは11種、カテゴリーは3種に集約された(表3参照)。カテゴリーは【利用者とのコミュニケーションを通じてかかわること】【有能感】【役立ち感】となった。【利用者とのコミュニケーションを通じてかかわること】には、「利用者さんとのかかわり」「利用者さんと話すこと」「一緒に作品をつくる」「スキンシップやコミュニケーション」という4種のサブカテゴリーによって構成されていた。また、【有能感】では、「いつもと違

う反応が見られること」という1種のサブカテゴリーによって構成されていた。さらに、【役立ち感】では、「(利用者が)笑顔になる」「(利用者)にありがとうと言われる」「(利用者)に近しい人と認識される」「自分が行くことで(利用者が)安心する」「(利用者が)待っていてくれてうれしい」「(利用者の)役に立ちたい」の6種のサブカテゴリーによって構成されていた。

なお、すべての対象者が「利用者とのコミュニケーションを通じてかかわること」が動機づけとなっていることが示された。なお、動機づけと感じているラベルとキャリア志向には特に関連性はみられなかった。

カテゴリー	サブカテゴリー	ラベル数	カテゴリー別ラベル数%
利用者とのコミュニケーションを通じてかかわること	利用者さんとのかかわり	5	12(52)
	利用者さんと話すこと	4	
	一緒に作品をつくる	2	
	スキンシップやコミュニケーション	1	
有能感	いつもと違う反応が見られること	3	3(13)
役立ち感	(利用者が)笑顔になる	2	8(35)
	(利用者)にありがとうと言われる	2	
	(利用者)に近しい人と認識される	1	
	自分が行くことで(利用者が)安心する	1	
	(利用者が)待っていてくれてうれしい	1	
	(利用者の)役に立ちたい	1	
合計		23	23(100)

2) 2年目～3年目の介護福祉士のモデル像

2年目～3年目の介護福祉士が将来、自分のなりたい介護福祉士のモデル像として、8名は「主任」を挙げ、1名は「係長」を挙げ、計9名は「上司」を挙げていた。また、1名は、「先輩」を挙げていた(図1参照)。なお、そのモデルである対象者の現場での経験年数は8年～10年以上の者であった(図2参照)。

その具体的なモデル像の具体的な内容として得られたラベルは36枚であり、18種のサブカテゴリーと4種のカテゴリーに集約された(表4参照)。4種のカテゴリーは【利用者に対応するための知識・技術がある】【ほかの職員への教育・指導ができる】【業務を見渡して

回していくことができる】【信念をもって仕事に取り組む】というカテゴリーとなった。

【利用者に対応するための知識・技術がある】というカテゴリーには、「利用者との笑顔で接する」「利用者への声掛けの仕方・話し方」「時間をかけて丁寧に(利用者)に対応する」「利用者のニーズを把握する」「利用者との接する態度」「認知症の方への接し方」「利用者)に敬意をもって接している」「1対1の信頼関係を築く」「利用者への気配り・心配り」という9種のサブカテゴリーによって構成されていた。また、【ほかの職員への教育・指導ができる】では、「(職員の)悩みについてアドバイス・励まし・指導」「利用者)に関するケアの考え方をほか

の職員に示す「職員への気配りがある」という3種のサブカテゴリーによって構成されていた。さらに、【業務を見渡して回していくことができる】では、「スムーズに業務を回す力」「(周りの)状況を判断する力」「仕事が早い」「仕事ができる」という4種のサブカテゴリー

によって構成されていた。最後の【信念をもって仕事に取り組む】では、「仕事の中で自分なりの信念をもつ」という1種のサブカテゴリーによって構成されていた。また、動機づけと感じているラベルとキャリア志向とは、特に関連性はみられなかった。

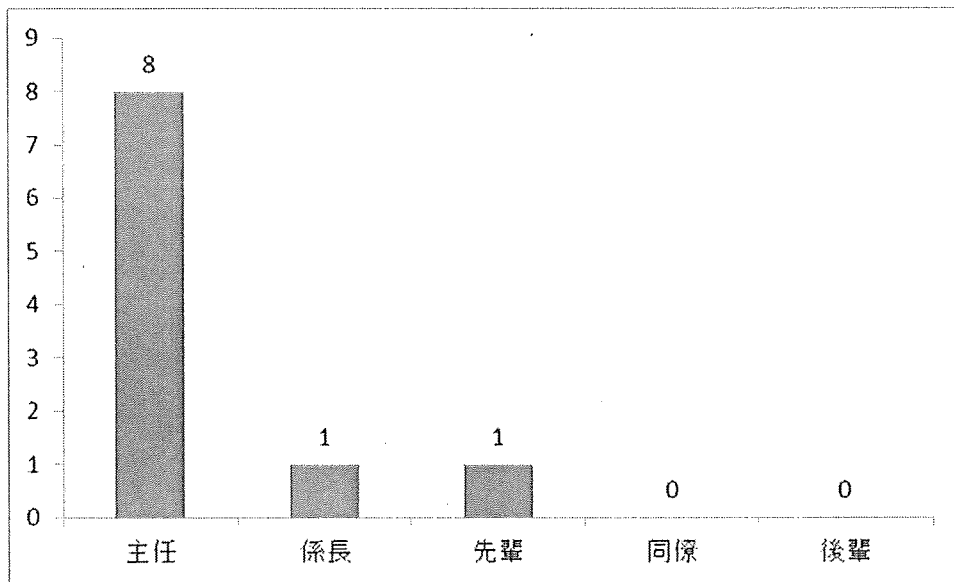


図1 2年目～3年目の介護福祉士のモデル像の対象者の役職

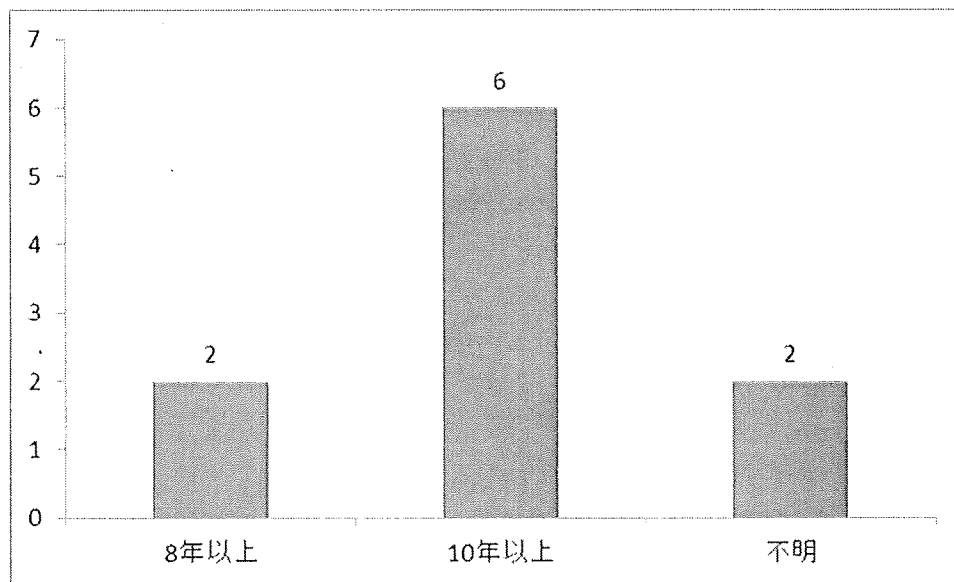


図2 2年目～3年目の介護福祉士のモデル像の対象者の勤務年数

表4 2年目～3年目の介護福祉士のモデル像

カテゴリー	サブカテゴリー	ラベル数	カテゴリー別ラベル数%
利用者に対応するための知識・技術がある	利用者笑顔で接する	3	19(54)
	利用者への声掛けの仕方・話し方	3	
	時間をかけて丁寧に(利用者)に対応する	3	
	利用者のニーズを把握する	3	
	利用者との接する態度	2	
	認知症の方への接し方	1	
	利用者への敬意をもって接している	1	
	1対1の信頼関係を築く	1	
	利用者への気配り・心配り	1	
ほかの職員への教育・指導ができる	(職員の)悩みについてアドバイス・励まし・指導	4	6(17)
	利用者に関してのケアの考え方をほかの職員に示す	2	
	職員への気配りがある	1	
業務を見渡して回していくことができる	スムーズに業務を回す力	4	9(26)
	(周りの)状況を判断する力	3	
	仕事が早い	1	
	仕事ができる	1	
信念をもって仕事に取り組む	仕事の中で自分なりの信念を持つ	1	1(3)
合計		35	35(100)

【考察】

「キャリア・アンカー」のカテゴリーについては、複数の介護福祉士で重なるカテゴリーはあるものの、介護福祉士特有のキャリア・アンカーのカテゴリーは見当たらなかった。同じ養成施設を卒業して同じ介護福祉士として介護現場で働くとしても、1人1人、それぞれが働く際に譲れないと考えるものは異なっていると考えられる。

また、「キャリアコミットメント」について、今回の対象者の平均得点は37.5点であった。白石¹⁾の全国の介護職員を対象にした「キャリアコミットメント」の平均得点は30.2点であったが、今回の対象者の「キャリアコミットメント」は、「やや高い」傾向にあると言える。ここから、本調査の対象者は、「キャリアコミットメント」が高い集団であることが考えられる。

さらに、「仕事に対する動機づけ」に関する項目からの回答より、【利用者とのコミュニケーションを通じてかかわること】【有能感】【役立ち感】という3つのカテゴリーが動機づけとなるカテゴリーとして抽出された。宮上²⁾は、

「介護福祉教育における課題として、『介護福祉士教育と現場の生活ケアの分断』がある。」と指摘しており、介護現場では、多様な人材が入っている中で、養成施設での学びが、そのまま直結していることは少なく、まず、業務に慣れ、職員間との関係を築いていくことが優先されると考えられる。その中で、利用者1人1人に対して、やりたい介護とその介護ができない自分にギャップやジレンマを感じることもある。しかし、その中で、日常のささやかな利用者とのコミュニケーションを通じて、利用者から「ありがとう」といった言葉や「頼りにしている」という言葉をかけられることが初期のキャリアを歩みだした介護福祉士にとっての仕事に対する動機づけになっているのではないかと考えられる。

そして、彼らのモデルとしている「上司」としての「主任」や「係長」、または「先輩」は日々の業務もこなしながら、フロアのリーダーとして働いていることが多いことが予想される。2年目～3年目の介護福祉士は、その「上司」や「先輩」と日々やり取りをする中で、利用者に対してのケアの仕方や同僚、後輩へ指導

している姿を間近で見ると、自分もこのようになっていきたい、と感じているのではないかと考えられる。

【結論】

本研究は、介護福祉士養成施設ルートの介護福祉士のうち、就職して2年目～3年目の者がどのようなキャリア意識（価値、動機づけ、能力の自己認識）とキャリア志向を持っているか、また、そのキャリア志向はどのように形成されるかについて明らかにすることを目的とした。

介護福祉士養成施設ルートの就職して2年目～3年目の介護福祉士は、仕事に対する動機づけとして、【利用者とのコミュニケーションを通じてかかわること】【有能感】【役立ち感】という3つのカテゴリーに集約された。また、将来の介護福祉士のモデルとして、【利用者に対応するための知識・技術がある】【ほかの職員への教育・指導ができる】【業務を見渡して回していくことができる】【信念をもって仕事に取り組む】という4つのカテゴリーが集約され、利用者に対して的確に対応できる能力だけでなく、それをほかの職員に対して教育、指導でき、多忙な業務の中でも円滑に運営していく能力も備えているような介護福祉士をキャリアとして描いているのではないかと考えられた。そして、その身近なお手本として、「主任」「係長」などの「上司」と「先輩」を挙げていたことが明らかとなった。

【今後の課題】

初期のキャリアを形成している介護福祉士の内面的なキャリアについて着目し、インタビュー調査を通して、その動機づけやモデル像からどのようにキャリアを展望しているのかについてみた。対象者が10名と少なく、この結果を一般化することは難しいと考えられる。今後も、このような対象者を増やし、ヒアリングしていくことが必要であると考えられる。

また、初期のキャリアを歩みだした介護福祉士は、現場でさまざまな経験を経て、そのことから学んだり、誰かに支援をされることによって、自己の能力や価値へと結びつけていること

も考えられる。しかし、今回のヒアリング調査では、十分ヒアリングできておらず、今後の課題として残った。

さらに、対象者を養成施設ルートの介護福祉士に限定おり、多様な人材が働いている介護現場での介護福祉士のキャリアを考えていく上では、実務経験ルートの介護福祉士や資格を持たない介護従事者などにも同様の調査を行い、養成施設ルートの介護福祉士に独特のキャリア志向があるのかどうかについても精査していく必要があると考えられる。

【謝辞】

本研究にご協力いただいた介護福祉士の方々にこの場をお借りして深謝いたします。また、本研究に助成を賜りました明治安田こころの健康財団に心よりお礼申し上げます。

【引用文献】

- 1) 非営利活動法人東京都介護福祉士会：潜在的介護福祉士に関する調査研究報告書：52 - 54 (2009)
- 2) エドガーH. シャイン（金井壽宏・高橋潔訳）：キャリア・アンカーIセルフ・アセスメント：1-4, 白桃書房 東京 (2009)
- 3) エドガーH. シャイン（金井壽宏訳）：キャリア・アンカー 自分の本当の価値を発見しよう：11-25, 白桃書房 東京 (2003)
- 4) Blau GJ The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58 : 277-288 (1985)
- 5) 日本労働研究機構 組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発：HRMチェックリストの開発と利用・活用. 調査研究報告 No161, 16, 64-67 (2003)
- 6) 白石句子、藤井賢一郎、大塚武則ほか 個性が尊重されない「組織風土」における「キャリアコミットメント」の高い介護職員の離職意向と「介護観」の関連 老年社会科学 33 (1) : 34 - 45 (2011)
- 7) 白石句子 介護職員のモチベーション 職員のやりがいを感じず！！仕事に対する「動機付けは何ですか？」：介護人材Q & A 7 (74) , 4-9 : 産労総合研究所 (2010)
- 8) 宮上多加子 高齢者施設に勤務する介護福祉士のキャリア意識 一食無意識に関する面

接調査の質的分析から— 高知女子大学紀要
社会福祉学部編 第59巻：1-11 (2010)