

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 6 月 1 日現在

機関番号：34416

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2010～2012

課題番号：22710267

研究課題名（和文）高齢者福祉施設男性ケアワーカーのキャリア形成と影響要因に関する縦断的調査研究

研究課題名（英文）Longitudinal research about the factors affecting career development of male care workers in nursing home

研究代表者

澤田 有希子（ SAWADA YUKIKO ）

関西大学・人間健康学部・助教

研究者番号：60425098

研究成果の概要（和文）：

本研究は、男性ケアワーカーのキャリア形成と影響要因に関する縦断的調査研究である。追跡期間は6～8年。調査方法は半構造化面接法を用い、グラウンデッド・セオリー法を参考に分析した。結果、ケアワーカーの多くは、資格取得や他職種（相談員、介護支援専門員等）の経験により自己を成長させるキャリアを選択しており、職場組織内のキャリア支援は資格取得や定期的な研修にほぼ限定されている現状が明らかにされた。また、役割モデルやメンターの存在はケアワーカーの職務意識を安定させ、キャリア形成への満足感に影響する傾向がみられた。

研究成果の概要（英文）：

This study was a longitudinal research including 6-8year follow-up periods that attempted to clarify the factors affecting the career development of male care workers working in nursing homes. This study carried out semi-structured interviews and analyzed with the Grounded Theory methodology. As a result, it was revealed that many care workers developed their career through experience of other departments (counselors, care manager, etc.) or other job experience and qualifications. On the other hand, the carrier support of the individuals is limited to regular training and getting qualifications in their workplace. In addition, job consciousness of people who responded that there are mentors and role models has been relatively stable, and they were satisfied with the career of their own.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	600,000	180,000	780,000
2011年度	600,000	180,000	780,000
2012年度	500,000	150,000	650,000
総計	1,700,000	510,000	2,210,000

研究分野：複合新領域

科研費の分科・細目：ジェンダー・ジェンダー

キーワード：高齢者福祉、ケアワーカー、ソーシャルサポート、キャリア支援、役割モデル、
離転職、雇用政策

1. 研究開始当初の背景

福祉現場においては、介護職の増加や離職問題、介護専門職育成の課題に対する議論の

高まりを契機に、介護労働者のキャリアパスとキャリア形成の支援やその課題を明らかにする必要性が高まっている。

高齢者福祉現場では、ケアワーカー（介護職員と同義。以下、ケアワーカー）の3年以内に4人中3人が離職するという非常に高い離職率が問題とされ、人的資源の適切な管理や確保が緊要の課題とされてきた（堀田2012）。

2012年現在、介護サービス事業施設で働くケアワーカーは135万人を超えており、約2割が男性ケアワーカーであると報告されている。圧倒的多数を女性が占める女性職場において、近年では男性ケアワーカーの参入が進み、これまで以上にその役割が多様化している状況がみられる。男女雇用機会均等法が施行されて約30年、男女共同参画社会基本法が施行されて、10数年が経過した現在も、就労の場におけるキャリア形成やキャリア意識、ライフコースには男女差があると言われている。このようなジェンダーギャップは女性職とされてきたケアワーカーにおいても同様に見られる現象であることはすでにこれまでの研究により明らかになっている（澤田2010）。

また、これまでの研究経過を通して、ケアワーカーの離職要因とされるバーンアウトには、キャリア形成や教育支援体制の要因が関連することが確認されている（澤田2006；厚生労働省2012）。2004年に社会保障審議会が「2015年の高齢者介護」において、高齢者の尊厳を支えるケアを確立するために、専門職としての介護スタッフを育成することの必要性を強調して以来、介護人材の確保とその質の向上について、介護現場では介護スタッフのキャリア形成における課題が議論されるとともに、キャリア開発支援への取り組みが注目されてきた（全国社会福祉協議会2006）。

2008年には、「介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法

律」が制定され、介護職の教育研修による質の向上やキャリア支援を条件とした「処遇改善交付金」の支給（2010～2012年）が決定された。処遇改善交付金によって、介護職の月平均収入は約15000円上昇し、年ベースで19万円の年収増となった。このような処遇改善は2013年現在も処遇改善加算として、引き継がれており、介護職の離職を抑止するためにその効果を期待されている。

このように超高齢社会における介護問題や介護専門職育成の課題に対する議論の高まりを契機に、これまであまり重要視されることのなかったケアワーカーの育成に注目が集まり、ケアワーカーのキャリア形成やその課題を明らかにする必要性が高まってきたと言える。

Schein（1978）によれば、組織におけるキャリア発達は組織と個人との相互作用によって決定されるものであり、キャリア発達の支援は、人的資源の有効活用を求める組織と、職業に自己成長の機会や満足を求める個人の双方の要求を満たすために重要である（武村2005；渡辺2003）。

今後、高齢者福祉施設で働く男性ケアワーカーのより継続的な就労を支援するためには、このようなキャリア発達を支えるための支援策やキャリア形成に影響を与える要因の解明が重要になるだろう。

すでに先行研究では、男性ケアワーカーを対象としたインタビュー調査結果から、男性ケアワーカーの多くは比較的強いキャリア意識を持つこと、キャリアコースは未定型・資格取得型・現場継続型・職種変更型・独立型・マネジメント型など多様であり、各々がどのような性役割特性や価値意識をもつかによっても異なる可能性を示唆している（雇用問題研究所2003、澤田2008a、2008b）。また、このようなキャリアコースの多様性や

明確なキャリア意識は、女性と比較して、男性により顕著に見られる特性であることが澤田により示唆されている（H20-21 年度若手研究 B「高齢者福祉施設ケアワーカーのキャリア意識と性差に関する質的調査研究」）。

これまでは男性ケアワーカーのキャリア発達の重要性が主張されながらも、実際にどのようなキャリア意識をもった人がどのようなキャリアを形成しているのか、またキャリア形成には具体的にどのような要因が影響しているのか、どのようなキャリア発達を経た人が福祉職場での就労を継続しているのか、その経年変化を追った研究はなされていない。

2. 研究の目的

本研究では、高齢者福祉施設で働く男性ケアワーカーがどのようにキャリア形成を行っているのか、キャリア形成にはどのような要因が影響を与えているのかを明らかにし、男性ケアワーカーの継続的な就労を可能とするキャリア支援のあり方を模索することを目的とした。そのため、本研究では高齢者福祉施設に従事する男性ケアワーカーを対象とした縦断的調査研究を実施した。

3. 研究の方法

本研究は、男性ケアワーカーのキャリア形成についての経年変化とその影響要因を明らかにすることを目的としていたため、年度計画に基づき、縦断的調査の形をとり、インタビュー調査を実施した。

【調査対象】

2004 年～2005 年度にインタビュー調査に協力していただいた A 県内 4 地域における 5 施設の特別養護老人ホームと 5 か所の在宅

介護支援センターに従事する男性ケアワーカー 24 名を対象とした。

24 名のうち、今回、調査協力の了解が取れたインタビューイーは 19 名であり、5 名は疾病や所在不明等の事情により、調査不可という結果になった。19 名の内、17 名は以前と同様の法人に留まり継続雇用された職員であるが、2 名は離転職や独立を経験していた。また、19 名のうち、厳密に初回調査時に介護職（兼担なし）として勤務していた者のみ 12 名を分析対象者とした。

【調査方法】

調査協力への了解が得られたインタビューイーを訪問し、1～3 時間程度の半構造化面接調査を実施した。調査期間は H23 年 4 月～H24 年 3 月であった。調査の際には、自記式のフェースシート及び PAQ 尺度質問紙（性役割特性の測定シート）を実施した後、現在のキャリアに至るまでの過程について、特に専門職としての価値・理念や職場組織におけるキャリア支援、役割モデルの存在、専門職教育・研修制度がどのように影響してきたかという点に注目しながら、半構造化面接法によるインタビュー調査を実施した。



これらのインタビュー調査により収集されたデータをテキスト化したデータについて整理し、グラウンデッド・セオリー法を参考に分析した。専門職として、約 8 年間の在職期間中における職場異動や職位・職種の変化、離転職を含むキャリア変遷をたどりつつ、

それぞれのキャリア形成に影響を与えている要因は何かを検討した。

調査に際しては、キャリア形成への影響要因として、専門職としての価値と理念、職場組織におけるソーシャルサポート、キャリア支援、役割モデルなどに焦点を当てた質問を実施した。

4. 研究成果

(1) 調査対象者の属性について

調査協力者の特徴としては、平均年齢 34 歳（範囲 28 歳-49 歳）であり、30 代前半～後半に集中している。前回調査との違いは有配偶者率、有子率の上昇であり、12 名中 10 名は配偶者があり、9 名には 12 歳未満の子どもがいた。また、前回調査では介護福祉資格を有するケアワーカーは 1 名のみであったが、本調査時には 12 名全員が介護福祉士資格を有し、4 名が介護支援専門員資格を取得していた。

現在の職種職位は、デイサービス事業所代表（管理者）1 名、生活相談員 4 名、介護職員 7 名（内、主任 1 名、副主任 1 名、ユニットリーダー 3 名）であった。調査対象者の半数が、わずか 8 年間にケアワーカー（介護職）から職場や職種の変更を行っており、介護職として継続している者の多くに主任や副主任への職位の上昇がみられた。年収については、職種職位の変更に伴い、100 万円以上の上昇がみられた。職位職種に変化が見られない場合には、在職変数に合わせた賃金上昇はわずかしか見られなかった。

(2) 男性ケアワーカーのキャリア形成に影響を与えた要因について

男性ケアワーカーのキャリア形成には、資格取得や他職種の経験（介護員⇒相談員、介

護支援専門員など）や他部署の経験などにより自己成長させるキャリア形成が多く見られた。すなわち、高齢者福祉施設に従事する男性ケアワーカーのキャリア形成とは、生涯ケアワーカーとして「介護専門職にとどまる」のではなく、むしろ、直接処遇の介護職員、一定数の介護職員のリーダー、処遇計画を立てる介護職員や介護支援専門員、生活相談員（利用者やその家族のニーズを把握し、介護職員間やその他の専門職の調整を行う役割）、独立事業所の管理・運営といった職種の変更や資格取得を繰り返しつつ、「力量を形成・向上する成長モデル」が目指される傾向にあることが明らかになった。

しかし一方で、組織内で個人のキャリア意向の確認はほとんど実施されず、人事考課として定期的実践される上司や施設長との面接においても、本人のキャリア支援につながる希望の確認や将来展望についての意見聴取は実施されないこと、職場や職種の変更においても本人の意思確認などはほとんどされない状況にあることが明らかになった。

そのため、独自にメンターのような職業キャリア形成の指導者の存在がある人は、キャリア展望に悩むことは少なく、適宜自分自身のメンターへの相談を行いながら、比較的安定した職務意識を持ち続けることが可能になっており、キャリア形成にも満足している傾向が見られた。一方、身近にメンターや頼るべき上司の存在がなく、相談ができる存在をもたない人は、自分自身のキャリアに満足しづらく、目指すべきキャリアモデルに適合的でない場合にはなおさら不満を抱える状況に至っている。

(3) 燃え尽き経験と離職問題について

これまで介護職場では、職種変更の希望が離転職の要因になり、容易に離転職が繰り返

される傾向が指摘されてきたが、本調査の協力者の中でも、2004年～2012年の縦断調査期間に燃えつきの経験をしていたことが述べられている。

本調査では、3人に1人が強いストレス経験を語っており、ストレスに起因する燃えつきを経験した結果として、退職や離転職に至るケースが少なからず存在することも明らかにされた。燃えつきによる離転職を経験している者が2名、離職を検討しながらも現施設にとどまっている者が3名であった。ストレスに起因する疾病により、入院休暇や病気休暇を取得している/いた人もいた。

燃えつきの原因やきっかけは、「(組織や他の職員との) 価値・理念の違い」、「リーダー役割への負担感」、「(自身の) 力量と評価への不安」といった職場組織の風土や組織内におけるコミュニケーション不足、キャリア形成や教育的・指導的サポートの不足から生じる内容があげられた。賃金などの雇用条件は直接のストレス要因として述べられることはなかったが、「相談員になりたい」という職種変更を求めた転職を機に、就労環境が悪化し、燃え尽きや転職を重ねたケースもあった。一方、離転職を踏みとどまる理由には、「妻子を養うこと」を挙げる者が多かった。

職場組織の経営方針や適切なサポートの有無はキャリア形成のあり方に影響を与えるとともに、就労継続意欲に強い影響を与える。提供される介護の質の向上や職員の意識を向上させることを目的とした組織における教育研修機会の不足やキャリア支援の不足介護職場においては、職種変更の希望が離転職の要因になることや、比較的容易に離転職が繰り返される傾向が指摘されているが、このような離転職の要因や課題についても示されることになった。

(4) まとめ

男性ケアワーカーのキャリア形成に影響を与えた要因には、スーパーバイザーや上司からのソーシャルサポートの影響が大きく、キャリア目標の設定には役割モデルの存在や自身のもつ専門職としての価値・理念や研修参加や自己学習によるスキルの向上、賃金等の労働条件が影響を与えることが示唆された。一方で、職場組織におけるキャリア支援については、必要とされながらも組織的支援は資格取得支援や定期的な研修機会への参加の促し・声かけなどに限定されており、将来のキャリア展望を見据えた相談や人事異動への職種希望の配慮などはほとんど確認されなかった。

さらに、本分析の対象となった男性ケアワーカーについては半数上から燃えつき経験が語られた。特に、転職も休職もしていない人の中に、高いストレス経験をした人が一定割合存在していることが明らかにされ、離転職予防にとどまらない現職のケアワーカー支援の視点が必要であることが示された。燃えつきながら就労を継続することのリスクは、ケアワーカー自身の身体的心理的な課題だけにとどまらない。対人援助職が提供するサービスが長時間におよぶ人と人との親密な関わりの中にあることを踏まえれば、燃えつき状態にあるまま仕事を続けることは、施設入居者へのケアの質の低下を招くと言う点で深刻である。

本研究からは、男性ケアワーカーを対象とした調査を通して、高齢者福祉施設の職場組織において、キャリア形成支援という視点から、より多くの教育研修機会が必要であること、「介護専門職にとどまる」という一生涯ケアワーカーモデルを含めた個別のキャリアモデルの提示と個別支援が必要であることが示唆された。本結果は、ケアワーカーの

人材確保と育成への取り組みが喫緊の課題とされる今日の福祉労働者の雇用政策を検討する上でも重要な提案を含む成果と言えるだろう。

5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計1件)

①澤田有希子、「高齢者福祉施設男性ケアワーカーのキャリア形成と影響要因に関する質的調査研究」『人間健康学研究』第8号、査読無、関西大学人間健康学会、2014年(掲載確定)

[学会発表] (計2件)

①澤田有希子、「地域包括支援センターの専門職のバーンアウトとソーシャルサポートに関する研究」日本社会福祉学会第61回秋季大会(北星学園大学、2013年10月20日)(発表確定)

②澤田有希子、「地域包括支援センターの専門職のソーシャルサポートの実態に関する研究」日本社会福祉学会第60回秋季大会(関西学院大学、2012年10月21日)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

澤田 有希子 (SAWADA YUKIKO)

関西大学・人間健康学部・助教

研究者番号：60425098