

高齢者介護施設に勤務する介護福祉士養成大学 卒業者の介護福祉士としてのキャリア継続要因

青木 宏昌・杉澤 秀博・青木 宏心

要旨

本研究の目的は、介護福祉士養成大学を卒業し、高齢者介護施設に勤務している介護福祉士が介護福祉士としてのキャリアを継続する要因を明らかにすることである。このようなキャリア経験をもつ介護福祉士10人を対象にインタビューを実施し、分析は修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて行った。分析の結果、以下の要因が抽出された。[]は概念、〈 〉はカテゴリーである。施設への就職は、〈優遇面を意識した本意ではない就職〉であった。その後、〈大卒のキャリアに期待される役割とその実現のための取組み〉という役割を担う中で、介護職を継続する意欲が醸成された。加えて継続意欲には〈介護に対する意識が高い〉〈大学で習得した専門的知識が貢献〉[利用者とのかわりに生きがい]も影響していた。以上、大卒者の活用を意図した職場環境と大卒者が大学で習得した専門知識によって介護福祉士としてのキャリア継続が図られていることが示唆された。

キーワード：大学卒業、介護福祉士、介護福祉士のキャリア形成、介護福祉養成教育

1. 緒言

1) 問題関心

社会福祉振興試験センター¹⁾によると、介護福祉士の登録者数は2018年9月の時点で162万人を超えているものの、団塊の世代の全員が75歳以上となる2025年においては約245万人の人材が必要になると見込まれており、人材難の状況が今後も続くと考えられている。介護のための人材確保が困難な理由の一つには、その離職率の高さがある。介護労働実態調査²⁾によれば、介護離職率は2008年度以降20%を下回っているものの、ここ数年は16～17%で推移している。この調査では、介護の仕事を始めた理由と離職の理由も調査している。その結果、「働きがいのある仕事だから」や「今後もニーズのある仕事だから」という理由で介護の仕事を始めたものの、「人手が足りない」「仕事内容のわりに賃金が低い」「有給休暇が取りにくい」といった労働条件の悪さから離職していることが明

らかにされている。介護サービスを運営する側でも、「良質な人材の確保が難しい」「今の介護報酬では人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」というように、労働条件の悪さから良質な人材の確保が困難であることが示されている。

単に人材を確保するだけでなく、これまで以上に質の高い人材の確保が求められるようになってきている。厚生労働省の「今後の介護人材養成のあり方について」の報告書では³⁾、近年の介護ニーズの多様化・高度化に対し質の高いサービスを安定的に提供していくためには、高齢者や障害者等に対する介護サービスの担い手である『介護人材』の安定的な確保とその資質向上もまた必要不可欠である」と指摘されている。介護福祉士試験のあり方等介護福祉士の質の向上に関する検討会⁴⁾においても、これからの介護福祉士のあり方について、「数の確保を優先すべきという第1期（ゴールドプラン新ゴールドプラン、介護保険創設期）から、真の専門職と呼ぶことのできる高い質を確保することが課題である第2期に入ったという共通認識を持つことが必要である」と提言している。

高齢者が住み慣れた地域で自分らしい生活ができるよう提唱されている地域包括ケアシステムの構築に際しても、これまで以上に介護福祉士の役割の明確化と専門性の確立が求められる。そのためには、介護福祉士資格取得後のキャリアパスとして、現場職員を指導できるレベルの「認定介護福祉士」⁵⁾を実現することが必要とされている。その役割には、介護チームのリーダーに対する教育指導、サービスのマネジメント、介護チームのサービスの質の向上を担い、ユニットリーダーやサービス提供責任者などの教育指導や小規模拠点のサービス管理がある。さらに、利用者の生活支援において他職種と介護チームとの連携や協働を促進する中核となるため、その前提として実務経験等を通じた判断力や介護提供能力を備えていることが必要とされている。

介護の仕事につくには特別な資格は必要ない。しかし、その質を確保するために、現在、介護福祉士という国家資格が導入されている。その資格取得方法には養成施設ルートと国家試験ルートの2つのルートがある。養成施設としては、2018年11月現在、大学が61校、短期大学が71校、専門学校が264校、高校が2校、計398校存在している。このように介護福祉士養成施設は専門学校が大半を占めており、(公社)日本介護福祉士養成施設協会の会員は専門学校関係者が中心となっている。2007年度の改正に向けて取り組まれていた介護福祉士養成のためのカリキュラムの見直しに関して、介護福祉士のあり方を根本的に考え直すために、2008年に介護福祉士養成施設の認定を受けた大学は独自に介護福祉士養成大学連絡協議会を発足させた。この協議会の規約⁶⁾では「介護福祉教育における大学教育の内容充実を図るとともに、介護福祉士教育の情報交換、介護福祉に関する研究開発及び知識の普及に努め、時代の要請に応える大学教育のあり方を探求すること」を目的としている。

介護福祉士になるための修業年限に関しては、専門性の高い介護福祉士を養成するためには、年限を延長すべきであると、対馬⁷⁾は指摘している。すなわち、福祉現場では多職種協働の時代となり、カンファレンスに参加する専門家をみると「看護師の修業年限が

3年、理学療法士、作業療法士も3年制」となっており、さらに4年制へと大学化の傾向もみられる。このような流れの中で、果たして2年制で養成される介護福祉士がカンファレンスで対等に利用者のために議論ができるのかという疑問を投げかけている。4年制の介護福祉士養成の大学に関しても、次のような役割があると指摘されている。丸山ら⁸⁾は介護福祉士養成大学の役割として、「①4年間かけて幅広い内容の教育が可能であること、②質の高い介護福祉のリーダーの育成が可能であること、③社会的期待に応えることができる介護福祉人材の育成が可能であること、④養成校個々の特性を發揮できること」を挙げている。井上⁹⁾は、「大学での介護福祉教育は社会的に意義があり、大学教育が果たさなければならない役割は社会が求める質の高い介護福祉士を輩出することである」と述べており、佐藤¹⁰⁾は、「大学で介護福祉士の養成課程があることは、介護福祉の専門職が社会で活躍できること、現場における介護職の質の向上にとって重要なこと」と述べている。

以上の指摘からすれば、大学で介護福祉士養成教育を学ぶことは介護福祉士にとって必要な要素を4年間かけて徹底的に学べる教育機関であり、介護福祉士の資質の向上をさせるには、大学での介護福祉士養成教育が必要ということになる。しかし、以下の先行研究のレビューで明らかのように、介護の現場において、大学で介護福祉士の養成教育を受けた人が介護福祉士として期待されたような活躍ができているとはいえない現状にある。

2) 先行研究と課題

大学で介護福祉士の養成教育を受けた人の卒業後の進路について、特に介護福祉士の職種に着目した研究は数は少ないものの、いくつか行われている。佐々木¹¹⁾は、介護福祉士養成大学を卒業した人の介護福祉士としての活動の現状について調査している。その結果、多くの者が何らかの形で介護福祉という職業に魅力を感じ携わっているものの、転職している人も少なくないこと、転職経験の理由としては自身のレベルアップや施設の将来性、待遇に不満などがあることを明らかにしている。鈴木ら¹²⁾の研究では、ソーシャルワークといった相談援助業務以外の対人援助業務に5～10年程度従事した後、相談援助業務を行なっているケースが比較的多いことが明らかにされている。北口ら¹³⁾は、大学を卒業し、介護福祉士として就職した後に新しく資格を取得した人も少なくなく、その資格としては社会福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員などであったことを明らかにしている。多田ら¹⁴⁾は、短期大学を卒業した介護福祉士を対象にした調査を行い、介護支援専門員は介護福祉士のキャリアアップではないものの、介護従事者の上級資格が介護支援専門員との意識が高まっていること、その理由としては介護従事者としてのモチベーションを高めるための上級資格がないと指摘している。浜崎ら¹⁵⁾は、卒業後に取得した免許・資格の上位に介護支援専門員があり、将来取得したい免許・資格としても同資格が一番多く、スキルアップを図るために介護支援専門員を目指すニーズがあることを明らかにしている。

以上の研究では、大学で介護福祉士の養成教育を受けた人の場合、介護福祉士としての就職がキャリア形成というよりも、介護福祉士を一つのステップとして社会福祉士や介護支援専門員などの相談援助業務に移行していくことが示唆されている。他方、介護福祉士養成大学を卒業した介護福祉士が、介護福祉士としてキャリア形成していくためのプロセスは明らかになっていない。そのため、介護福祉士養成大学を卒業した介護福祉士のキャリア形成のモデルがなく、人材活用の面で大きなマイナス要因となっている。

3) 研究目的

本研究では、介護福祉士養成大学を卒業し、介護福祉士として勤務している職員が、介護福祉士としてのキャリアを継続する要因を明らかにする。介護福祉士の養成課程は大学以外にも存在するが、大学の特徴としては、介護福祉士に加えて社会福祉士養成のための科目である一般教養科目も合わせ習得していることにある。したがって、介護福祉士養成大学卒業者の中で介護福祉士として仕事をしている人を対象とすることで、介護福祉士としてのキャリア継続にとって社会福祉士の養成科目、一般教養の科目を習得することの意義を明確にすることができると考えた。以下、本研究における「大卒介護福祉士」とは、介護福祉士養成大学を卒業し、介護福祉士養成カリキュラム及び社会福祉士養成カリキュラムを履修している介護福祉士のことを示す。

2. 方法

1) 対象

研究対象は、介護老人福祉施設または介護老人保健施設に5年以上同じ職場で介護福祉士として勤務し、介護福祉士養成大学を卒業した経歴をもつ人10名であった。介護福祉士として5年以上同じ職場で勤務した人を研究対象とした理由は、2015年の介護労働実態調査では、介護職員の平均勤続年数が4.6年で、介護福祉士としてのキャリアが平均以上といえるからである。対象者は執筆者の個人的なつながりによって抽出した。

2) 調査方法

インタビューガイドを用いた半構造化面接を行なった。インタビュー項目は以下の通りであった。(1) 介護福祉士としての仕事内容とやりがい、(2) 相談支援業務の資格の活用、(3) 介護福祉士の資格のみの職員と比べた場合のスキルの差、(4) 介護福祉士としてのスキルアップの方法、(5) 介護福祉士をやめようと思った経験と理由、継続している理由、(6) 対象者の基本属性。調査時期は2016年10月17日～11月30日であった。調査の所要時間は平均40分であった。

3) 分析方法

インタビュー内容を逐語録として起こし、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA)^{16, 17)} を用いて分析を行った。M-GTA を用いた理由は、介護福祉士としてのキャリア形成には様々な人との関わり、それはプロセス的な事象であることから、この分析方法が適格的であると判断したからである。分析テーマは、「4年制大学を卒業した介護福祉士が介護福祉職のキャリアを継続する要因」とし、分析焦点者は「4年制大学を卒業し、5年以上介護福祉士として勤務している者」とした。まずは、分析テーマに最もふさわしいと思われるケースを1ケース選択し、ワークシートを使用し、概念生成を図った。2ケース目以降については、生成された概念が妥当であるか、修正や新しい概念の生成が必要か否かを確認しながら、分析を進めた。10ケース目で新しい概念の修正や生成が行われなくなったことから、飽和化したと判断した。その後、理論メモなどをもとにサブカテゴリー、カテゴリーの生成、さらにそれらの関係を明らかにした。分析に際しては、M-GTA の指導経験が豊富な研究者からスーパービジョンを受けた。

4) 倫理上の配慮

調査対象者には、施設の管理者を通じて、研究の目的、方法、ICレコーダーによるインタビューの録音、倫理的な事項について記載した協力依頼書を渡し、調査の事前承諾を得た。対象者へのインタビューの際は、協力依頼書に記載された事項を改めて口頭で説明し、書面で同意を得た。本研究は、桜美林大学研究倫理委員会より承認を得て実施した(承認番号16029)。

3. 結果

1) 分析対象者の属性

分析対象者の属性は、表1に示した。

表1 分析対象者

No	性別	年齢 ¹⁾	経験年数	職位	介護福祉士以外の資格
1	男性	20代後半	6年8か月	サブチーフ	社会福祉主事
2	男性	20代後半	5年6か月	ユニットリーダー	社会福祉主事
3	男性	20代後半	5年6か月	ユニットリーダー	社会福祉主事
4	男性	30代前半	8年7か月	フロアリーダー	社会福祉主事
5	男性	20代後半	6年6か月	サブリーダー	社会福祉主事・介護支援専門員
6	女性	30代前半	5年6か月	スタッフ	社会福祉主事
7	女性	20代後半	5年2か月	スタッフ	社会福祉主事
8	男性	20代後半	6年6か月	サブリーダー	社会福祉主事
9	女性	20代後半	5年6か月	ユニットリーダー	社会福祉士
10	女性	20代後半	5年7か月	サブリーダー	社会福祉士

1) プライバシーに配慮し、実年齢の記載はしなかった。

2) 概念図とストーリーライン

分析の結果、18の概念、2つのサブカテゴリー、4つのカテゴリーが生成された。図1はカテゴリー、サブカテゴリー、概念間の関係性を図式化した概念図である。図中の《 》はカテゴリー、〈 〉はサブカテゴリー、[]は概念を示しており、矢印は影響を及ぼす方向を示している。ストーリーラインは次の通りであった。施設への就職は、《優遇面を意識した本意ではない就職》であった。すなわち、[給与面での優遇][学歴が職位のアップに繋がる][介護職を志向しての進学・就職ではない]といった理由からの就職であった。就職して間もない頃は、社会福祉士の仕事に職種を替えることを考えていた人もいた。就職後の施設における処遇は、大学卒業という学歴から、将来の幹部候補生として扱われ、対象者自身それに応えるように《大卒のキャリアに期待される役割とその実現のための取組み》を行った。具体的には、〈俯瞰的に介護を観る〉こと、さらに〈介護職員のリーダー的存在〉になるように努力することであった。このような役割を担う過

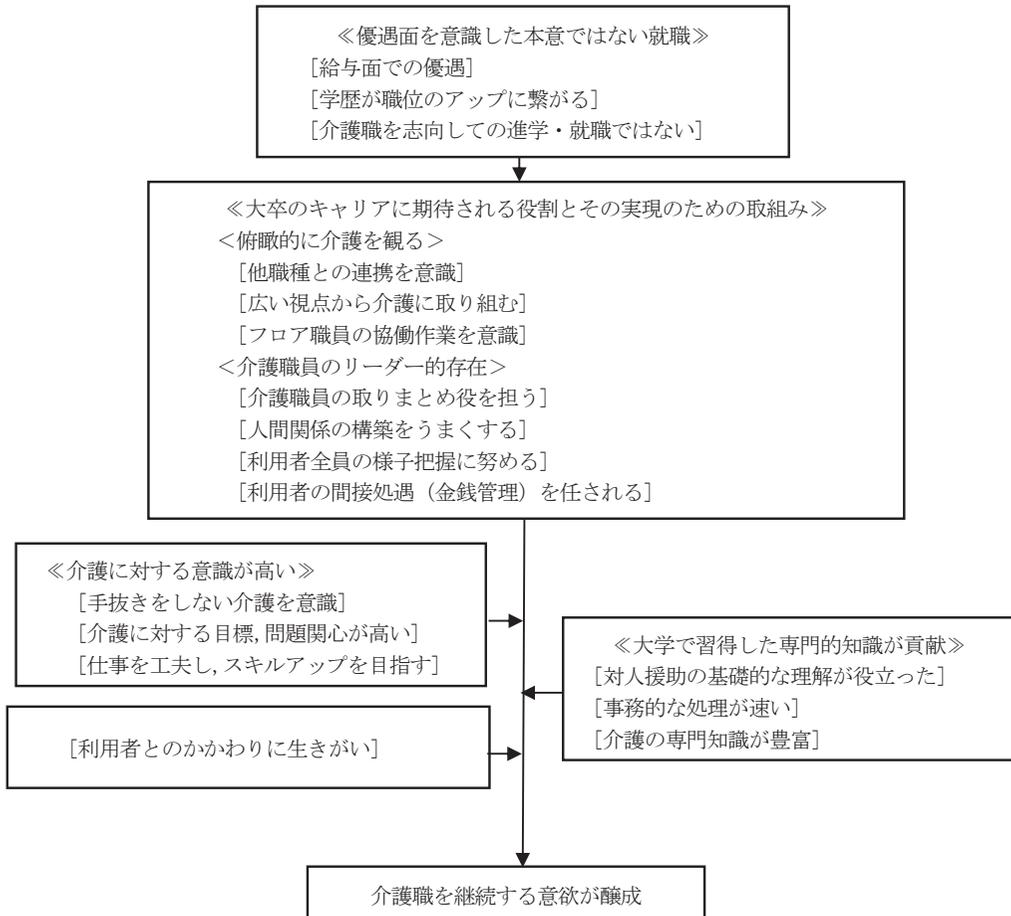


図1 生成された概念図

程で、介護職を継続する意欲が醸成された。加えて、以下のような要因もそれを後押しするように作用していた。具体的には「介護に対する意識が高い」「大学で習得した専門的知識が貢献」「利用者とのかわりに生きがい」であった。

3) カテゴリー・概念の詳細

(1) 「優遇面を意識した本意ではない就職」

就職の理由としての「優遇面を意識した本意ではない就職」は「給与面での優遇」「学歴が職位のアップに繋がる」「介護職を志向しての進学・就職ではない」の3つの概念から生成された。「給与面での優遇」については、ケース No.4 の発言などが例である。「自分たちもそんなに聞かないですけど、最初の時点、説明会の時点で4大卒と専門はちょっとスタートが違うよっていうところは提示されていた」というように、大卒介護福祉士は入職時点で他の介護福祉士よりも給与面を優遇されていたという発言が10ケース中4ケースあった。「学歴が職位のアップに繋がる」は、「大学4年間行ったというところは、何かうちの施設は大きく評価してくれていますね」(ケース No.9)などの発言から生成された。「介護職を志向しての進学・就職ではない」については、「本当成り行きで入った大学で、成り行きで取った資格で、成り行きで入った職場だったので」(ケース No.1)や一般企業への就職する際の保険や希望していた大学に受からなかったためといったケースが該当する。

(2) 「大卒のキャリアに期待される役割とその実現のための取組み」

このカテゴリーは、「俯瞰的に介護を観る」と「介護職員のリーダー的存在」の2つのサブカテゴリーから生成された。

①「俯瞰的に介護を観る」

このサブカテゴリーは、「他職種との連携を意識」「広い視点から介護に取り組む」「フロア職員の協働作業を意識」の3つの概念から生成された。

「他職種との連携を意識」はケース No.3 の発言、「他の職員より全体のつながりというのは見えているのかなとは思いますがね。看護師とのつながりだったりとか、(中略)、他の作業療法士とのつながりだったりとか、そういったところで連携していこうという意識は介護士だけ持っている方よりは強いのかなという時はありますね」がその例であった。「広い視点から介護に取り組む」については、「やっぱり身体的なところに目が行って、介福の専門ってそういう所がメインになってくると思うんですけど、やっぱり何かそこでちょっと差はあるかなって、やっぱりちょっと資格を多く持っている人の方が何か引き出しが多いっていうか、こうだけじゃなくって環境も取り込もうとする感じ」(ケース No.9)の発言などから生成された。「フロア職員の協働作業を意識」に関する例は、「今思っているのは1番、そのフロアの雰囲気すごい大事だと思って、やっぱ1人じゃ絶対できない仕事なので、それでやっぱ雰囲気ってすごい利用者さんにも伝わると思うんで

す」(ケース No.6)であった。

②<介護職員のリーダー的存在>

このサブカテゴリーは、[介護職員の取りまとめ役を担う][人間関係の構築をうまくする][利用者全員の様子把握に努める][利用者の間接処遇(金銭管理)を任される]の4つの概念から生成された。[介護職員の取りまとめ役を担う]は、「何か職員間の橋渡しではないですけど、それをまとめるとか、話を他職種で話し合わなきゃいけない場面であったりもするし、そういう話し合いの機会を設けたい時に私が率先して集め、職員を集めるっていうのもリーダーになってからですね」(ケース No.9)や「フロア内の意見とかを、職員からの意見などを提出して話をしたり。例えば、不満とかもあるし、そういう話の聞き役にもなったり」(ケース No.2)などの発言例から生成された。[人間関係の構築をうまくする]については、ケース No.2の発言例「人間性、人柄とかいうところが、最優先で来るんじゃないかなとは」「人間性がすごい柔らかない雰囲気でも何だろうもともと持っているものもあるのかなっていう人でした」が該当する。

[利用者全員の様子把握に努める]は、「ある程度の事はしっかり把握しておかなきゃいけないとなると、やっぱり記録をたどるだとか、ちょっと他の職員に『あの人、最近どうかね』みたいな、自分から職員に最近の様子を聞いてみたりだとか、そういうのをするのが、何て言うんですか、面倒と感じちゃう事もあって、投げ出したくなる時もありますけど」(ケース No.9)という発言例から生成された。[利用者の間接処遇(金銭管理)を任される]の場合、「自分の居室担当の居室の管理、あとその居室担当の方の金銭管理。(中略)、相談員と五分五分、半分半分ぐらいなんですけど、基本は管理と月末だとその清算とかもやっぱりありますよね」(ケース No.1)というように直接処遇以外の間接処遇も担当しているという発言から生成された。

(3) <<介護に対する意識が高い>>

このカテゴリーは、[手抜きをしない介護を意識][介護に対する目標、問題関心が高い][仕事を工夫し、スキルアップを目指す]の3つの概念から生成された。[手抜きをしない介護を意識]については、「介護ってこういうものであると言えて、正しいと思った事は結構やっぱり誘惑って多くて、この仕事って手を抜こうと思えばいくらでも抜けるって言い方したらあれなんですけど、(中略)、それ抜いたところで、誰が文句言うわけでも正直ないっていうところはあるんですよ。でもなんかそれを1個抜いちゃうことで、どうなっちゃうんだよっていうのをしっかりみんなに説明したりとか、自分の中でそれだけは絶対にやらないって、なんかちゃんと言えて実行できてっていう人がなんかチーフになっているイメージありますね」(ケース No.1)の発言などから生成された。

[介護に対する目標、問題関心が高い]は、ケース No.1の発言である「自分がこれからもっと勉強してキャリアアップしたり、スキルアップしたいって目指している人がやっぱり大学卒業している人の方が多いイメージが強いんですよ。」やケース No.9の発言であ

る「ちゃんと目標を持ってきているのは、やっぱり大学から来ている実習生の方が強く感じられる」が発言例である。[仕事を工夫し、スキルアップを目指す]は、ケース No.9 の発言「やっぱり自分の考え方とかできる事が増えてくると、今の生活よりもっとこうした方がいいんじゃないかなとか、何だろうなあ、最大限の力を見出すにはどうしたらいいかっていう、何か考えをするようになってきて、そのケアを変えた時にそれがうまく合致した時とか、ああやっぱこう変えてみて良かったじゃん、達成感があったな」などが該当する。

(4) <大学で習得した専門的知識が貢献>

このカテゴリーは、[対人援助の基礎的な理解が役立った] [事務的な処理が速い] [介護の専門知識が豊富] の3つの概念から生成された。[対人援助の基礎的な理解が役立った]は、「しっかり学べたのはやっぱり社福の方だなんて思いますね。それはやっぱり今の現場でもご家族と話す時だとか、コミュニケーション技術は介福もありますけれども、それよりもっと密な勉強ができたなって感じますね」(ケース No.9) などの発言から生成された。[事務的な処理が速い]は、「インシデントが書いてあるとか、施設の企画を立てたりする時は大卒者の方がスムーズに行っているような気はします」(ケース No.2)、「やっぱり大学出ている子の方が事務作業的なものはやっぱり早いなって思います。パソコン世代でもあるし、パソコンで何かをまとめるだとか、資料を作るとか、それこそ、そのケアプランというか、専門用語を羅列するような資料を作らなきゃいけない時に大学でやっぱりパソコンの授業とかもあると思うので、そういうのをやってきているから、ああこうやって仕事が早いんだろうなあって思うことはありますね。」(ケース No.9) などの発言が例であった。

[介護の専門知識が豊富]に関しては、ケース No.2 の発言である「情報量としてはやっぱり、知識量としては多くなるのはとっても良いことだと思います」や、ケース No.9 の「多くのまた違う角度での視点になれたりとか、もちろん知識も介護福祉士行くよりは、多く持てると思うので、知識が多ければ多いほど、引き出しも多いと思うので、持っていることに関しては持っていた方がいいなって、やっぱ思いますね。何か介福だけで済まされるとは思いますが、やっぱ幅を利かすのはありだなんて思います」から生成された。

(5) [利用者とのかわりに生きがい]

この概念は、「自分が何かこの方の役に立っていると自覚できるというのは、やはりやりがいというものにはなりますね。ですから何よりもまず入居者さんにお礼を言っていたくということ、本当に分かりやすい形でのやりがいですし」(ケース No.5) という発言がその例にあたる。

4. 考察

1) 入職時点での優遇のみでは介護職としてのキャリア継続には限界

本研究では、大卒介護福祉士が介護職を選択したのは、積極的に希望してではなく、大卒という学歴による「優遇面を意識した本意ではない就職」という理由も大きいことが示唆された。待遇面の優遇については、介護職に関する従来の研究では、介護職の職場定着に影響しているとの指摘がある。たとえば、森本ら¹⁸⁾は「勤務年数のいずれの時期においても『配置転換』『待遇』および『職位の変化』といった職場環境に関連したエピソードが介護福祉士の職場定着を促進させるきっかけとなることがうかがえる」と指摘している。澤田(有)¹⁹⁾は、「男性のバーンアウトを防ぐためには、昇進の可能性に期待を寄せ、昇進意思をもてるだけのキャリアの確保が重要である」と指摘している。他方、介護職についている人たちが介護の仕事をした理由については、「働きがいのある仕事だから」や「今後もニーズのある仕事だから」などが上位に位置する²⁾。すなわち、介護職に就いている人では待遇面での優遇が職場定着の主な理由ではある。

他方、大卒介護福祉士の場合には、この優遇策は介護職としてのキャリア継続に貢献しているとはいえない可能性がある。分析対象者の中には、就職して間もない頃は、相談援助業務に就くことがキャリアアップだという考えから介護福祉士をステップに最終的には社会福祉士や介護支援専門員といった相談援助業務の職種に替えることを考えていた人もいた(結果では未記載)。介護福祉士の間では相談援助業務の職種へと変更する指向性が強いことに関して、既存研究でもすでに指摘されている。鈴木ら¹²⁾は、介護福祉士の間では相談援助業務に職種を変更する者の割合が高く、特に実務経験が5年から10年未満の間で変化が大きいと指摘している。北口ら¹³⁾は、介護職に就いた後に新しく資格を取得した人も少なくなく、その資格としては社会福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員などであったことを明らかにしている。多田ら¹⁴⁾も介護支援専門員は介護福祉士の上級資格ではないが、介護職の上級資格が介護支援専門員とされている意識が高まっていること、浜崎ら¹⁵⁾も介護支援専門員が今後取得したいと思っている免許や資格として1番多く、介護福祉士としての実務継続の先に自身のスキルアップに繋がる資格であると指摘している。以上のように、大卒介護福祉士の場合、優遇策に魅力を感じて介護福祉士として仕事を開始しても、その後相談援助業務へとキャリアの変更を考える人が多いと推察される。しかし、このことについては本研究では文献から推察しているに過ぎない。実証研究によって、この推察の妥当性を検証することが必要である。

2) 大卒者に期待される期待と役割の遂行

なぜ介護職のキャリア継続を考えるようになったのか、その理由については、次のようなことが考えられる。大学卒業という学歴から待遇面で優遇されると同時に、通常の介護職以外の業務を期待され、またその期待に応えようとする「大卒のキャリアに期待される

役割とその実現のための取組み」が介護職としてのキャリア継続に貢献していることが示唆された。その内容は、〈俯瞰的に介護を見る〉と〈介護職員のリーダー的存在〉であった。〈俯瞰的に介護を見る〉という点については、澤田(信)²⁰⁾は、介護福祉士の資質として「ケアマネジメントのプロセスを理解し、ケアチームの一員として又はリーダーとして責任を持って役割を果たすことになる。また、新たな介護を創造したり、一般化・標準化するための研究的な態度や保健・医療・福祉分野の専門家と対等に語り合うだけの自分を育てる能力が必要となる」と指摘している。すなわち、介護ニーズは近年多様化・高度化していることから、介護職だけでは問題解決が難しい、そのため、他職種とのチームケアが必要不可欠である。このようなチームケアの中での介護の位置づけを理解し、実践に生かすことができるのも、大卒介護福祉士であることが関係していると思われる。本名²¹⁾は4年制大学でソーシャルワークを学ぶことの意義について、「個の問題を解決するだけでなく家族や地域の問題に切り込むだけの素養を持っていると言える。社会福祉士の素養があることで地域に出て他の専門職との連携を進める力も強くなり、また、専門職として認められやすい」と指摘している。以上のように、本研究で明らかにされた〈俯瞰的に介護を見る〉は、大卒介護福祉士がチームケアの担い手として広い視点から介護を取り組むことを期待され、また実践していること、そのことが介護職としてのキャリア継続に関係していることが示唆されている。

チームケアの中心的な担い手としてだけでなく、本研究では〈介護職員のリーダー的存在〉という点も介護職としてのキャリア継続に役立っていた。大卒介護福祉士に期待される役割として、介護福祉士養成大学連絡協議会²²⁾は、「無資格、初任者研修、実務者研修を経て介護福祉士を取得している者、専門学校や短期大学などの養成校出身により介護福祉士を取得した者とさまざまな背景をもった人達で構成されている介護職チームのリーダーは四年制大学卒業の介護福祉士が担う」と述べている。そして大卒介護福祉士の活躍のイメージに関しては、「理論と実践力をもつリーダー」や「現場の相談援助・スーパーバイザー」、「他職種との協働連携」などが挙げられている。宮上²³⁾は、このような職務を遂行することで、「大卒の介護職という立場からリーダー候補としての経験をする機会と期待を与えられたり、現場の管理者候補として打診されたりする経験を通して、仕事に対する自覚と向上心を高めていた」と指摘している。大学の社会福祉士養成カリキュラムの中では、「福祉サービスの組織と経営」でスーパービジョンの体制やキャリアパス、On-the-Job-Training、OFF-the-Job-Trainingといった人材育成に関する知識や、介護現場で集団をまとめるために必要なリーダーシップに関する基礎理論や介護のリーダーとしての基礎知識を履修している。以上のように、大卒介護福祉士に期待される職務、すなわち介護職員の中におけるリーダーとしての役割を遂行することを通じて、介護職へのアイデンティティが強化され、そのことがキャリア継続に貢献していると思われる。

3) 現状には満足しない姿勢

既存の文献では、総合力の養成という点で大学における介護福祉士養成プログラムの特徴が述べられている。たとえば、介護福祉士養成大学連絡協議会²²⁾は、「もともと大学では、介護福祉士養成教育の他にも社会福祉士の科目も学んでおり、教育やマネジメント等の科目がある。これらの科目は短大や専門学校も取り組んでいるところもあるが、4年間の学びという1,850時間プラスアルファの量と質によって総合的な成果が期待されている」と述べている。佐藤ら²⁴⁾は「特養が四年制大学で学ぶ入職希望者に望むことは、一言で述べるならば『総合力』である。社会福祉に関する知識は、社会福祉士養成課程の中で19科目にわたり習得することになっている。それを当然の前提とした上でごく基本的な人との交流体験、社会への関心、遊びなど大学生活という限られた貴重な機会に幅広い経験をすることが将来に役立つ」と指摘している。しかし、本研究では、総合力が介護職としてのキャリア継続の中でどのように生かされるかという点で新しい知見を提供している。すなわち、現状に満足するのではなく、総合力を基盤に、より質の高い介護を目指して取り組むという「介護に対する意識が高い」という姿勢が介護のキャリア継続に重要であることを示唆している。

基盤であるという意味は、それを生かすか否かは介護職を選択したという大卒介護福祉士の個人的な努力に委ねられていたということである。介護福祉領域に対して、井上⁹⁾は「大学故に専門職としての単なる即戦力ではなく、知的活動や職業生活、社会生活でも必要な技能としての汎用的技能を併せ持ち、市民としての社会的責任の遂行、自己管理力や論理的思考力、倫理観などが修得された質の高い介護福祉士の養成を志向すべき」と大学における介護福祉士養成教育の課題・問題点を指摘している。本研究の対象者が介護職への入職の動機として社会的使命や生きがいを指摘していなかったという結果は、福祉系大学での介護福祉養成教育が次のような役割を担っていることを示唆している。すなわち、福祉系大学での介護福祉養成教育を通じて「介護に対する意識が高い」ということが直接養成されるよりも、そこで習得した介護に関する専門的知識が介護職に就いた後に生かされることで、その意義が自覚され、介護職の継続につながったのではないかと考えられる。

4) 専門的知識の活用と利用者との関わりから生まれるやりがい

以上のように、大学における介護福祉士養成教育が介護職の現状に対する批判的な目を養うことに貢献していない可能性は高いものの、大学でのカリキュラムが介護職キャリアの継続を後押ししている可能性も示唆されている。それは、「対人援助の基礎的な理解が役立った」「事務的な処理が速い」「介護の専門知識が豊富」というように、「大学で習得した専門的知識が貢献」というものであった。「対人援助の基礎的な理解が役立った」については、社会福祉士養成カリキュラムでは「相談援助の基盤と専門職」や「相談援助の理論と方法」といったソーシャルワークに関する科目を履修することが必須となってい

る。介護福祉士養成カリキュラムにおいても「コミュニケーション技術」の科目の中でソーシャルワークに関する知識を一部履修することが必須となっている。本研究では、そのことが実務において役立つことも明らかとなった。「事務的な処理が速い」については、パソコン技術などは大学だけでなく専門学校や短期大学でも科目に位置付けられているため、その学習機会に大きな違いがないと思われるが、大学のゼミでプレゼンテーションなどを行うことにより、パソコンスキルや企画の立案などでその実践的な活用能力が培われ、そのことが施設での実践に役立っているのではないかと思われる。このことに関連して、佐々木¹¹⁾はゼミ系科目の学びについて「思考やプレゼンテーション等は介護実践を含む様々な面で効果をもたらす」と指摘している。

〔介護の専門知識が豊富〕については、大学における養成課程の設立主旨が専門学校と根本的に異なることが介護の専門的な知識の修得に生きているものと考えられる。設立主旨の違いとは、専門学校は介護福祉士資格取得に必要な指定カリキュラムを短期集中的に履修するというを目的とした機関であるのに対し、大学は指定カリキュラムの履修に加えて2年という時間を費やし研究の基礎を学ぶという教育研究機関であるという点にある。「質の高い介護福祉士を養成するためには、教科『卒業研究』は必要な科目として位置づけられる」という村上²⁵⁾の指摘にみられるように、「卒業研究」が代表的な科目である。すなわち、専門学校と大学とは介護福祉士資格取得に必要な指定カリキュラムに相違はないが、大卒介護福祉士は指定カリキュラムを履修した上で、さらに自身が興味・関心を抱いた課題を卒業研究として掘り下げる。この卒業研究において、机上で学んだ専門的な知識を動員し、課題解明にあたることで、知識の活用法を具体的に習得できるのではないかと思われる。さらに、〔利用者とのかかわりに生きがい〕も介護職キャリアを継続する要因の一つとなっていることが示唆された。小野内²⁶⁾は「特養の介護職員は利用者や家族、同僚等のかかわりの中から得られるもの、肯定的な反応や結果を受け取ることが介護職員の『やりがい』の実感をもたらすということがわかった」と指摘している。本研究の〔利用者とのかかわりに生きがい〕は、介護職一般だけでなく、大卒介護福祉士にとっても介護職キャリアの継続に大きな意味をもつことが示唆された。

5) 本研究の限界

本研究では、以下4点の限界がある。第1は、介護職の中に占める福祉系大卒者の割合が極めて少ないという制約から、筆者の個人的なネットワークを通じて対象者を抽出せざるを得なかった点である。すなわち、分析対象が限定されていることから、結果の普遍化には慎重であることが必要である。他のルートを通じた対象者の抽出を行い、結果の追試が求められる。第2は、本研究では、対象者数の制約から、介護老人福祉施設と介護老人保健施設との間で介護職としてのキャリア継続のプロセスに違いがあるか否かについて分析できなかった点である。介護老人福祉施設は身体介護や生活支援を受けながら終身利用ができる施設であるのに対し、介護老人保健施設は、医師や看護、介護、リハビリなど多

職種で行われるチームケアを行い、在宅復帰を目指す施設である。そのため、両施設における介護職の役割が異なっている可能性がある。それぞれの施設での対象者を増やすことで、本研究の知見の妥当性を検証する必要がある。第3は、分析対象者の介護福祉士としての勤続年数が比較的短いという問題である。対象者の選択に際しては介護福祉士の平均勤続年数(4.6年)以上の勤続年数(5年以上)の人であることを条件とした。その結果、10人中6人の対象者が6年以内であった。鈴木ら¹²⁾の研究では、介護福祉士の間では実務経験が5年から10年未満の間に相談援助業務に職種を変更する者の割合が大きいことが明らかにされている。しかし、本研究では対象者の抽出に制約があったため、対象者の勤務年数については上記のようになった。今後、介護福祉士として10年以上の勤続年数の人を対象とすることで、本研究の結果の妥当性を検証する必要がある。第4は、介護福祉士としてのキャリアを中断した大卒介護福祉士を分析対象としなかったことである。このような対極事例を分析することで、大卒介護福祉士のキャリア形成がより明確になると考える。

謝辞

調査にご協力いただきました特別養護老人ホーム及び介護老人保健施設の介護福祉士の皆様、本論文の作成のご助言を下さいました桜美林大学大学院老年学研究科の先生方に厚く御礼を申し上げます。

文献

- 1) 公益財団法人 社会福祉振興・試験センター：<http://www.sssc.or.jp/touroku/tourokusya.html> 2018.11.30 アクセス)
- 2) 介護労働安定センター：平成29年度介護労働実態調査結果について(2018), 1-30.
- 3) 厚生労働省：今後の介護人材養成のあり方について 報告書(2013), 1-17.
- 4) 厚生労働省：介護福祉士試験のあり方等介護福祉士の質の向上に関する検討会(2003)：<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/05/s0514-11e.html>. 2019.11.30 アクセス)
- 5) 日本介護福祉士会：認定介護福祉士(仮称)の在り方に関する検討会(2014), 1-31.
- 6) 介護福祉士養成大学連絡協議会：http://www.kaigo-university.com/wp/?page_id=2 2018.11.30 アクセス)
- 7) 厚生労働省：介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会報告書(2006), 1-22.
- 8) 丸山晃, 宮内寿彦, 本名靖：4年制大学における介護福祉士養成に関する基礎調査 報告. 介護福祉士養成大学連絡協議会：1-12(2007).
- 9) 井上千津子：4年制大学における介護福祉教育の社会的意義. 京都女子大学生活福祉学科紀要, 4：1-6(2008).
- 10) 佐藤富士子：大学において介護福祉士を養成することの意義とは. 月間福祉, 91(7)：39-41(2008).
- 11) 佐々木宰：4年制大学における介護福祉士基礎教育が卒後の実践にもたらす効果と課題. 大妻

- 女子大学人間関係学部紀要, 12:45-59 (2010).
- 12) 鈴木真智子, 大山早紀子, 大島千帆, 他: 四年制大学介護福祉士養成課程卒業者のキャリア形成の現状と課題-社大卒業者のキャリア形成と大学の役割に関する全数調査結果から-. 日本社会事業大学研究紀要, 61:97-109 (2015).
 - 13) 北口照美, 寺本恵子, 森田婦美子, 他: 介護福祉士の資質向上をめざして-介護福祉士の現状と教育内容を本学卒業生のアンケートにみる-. 奈良佐保短期大学紀要, 13:19-25 (2005).
 - 14) 多田鈴子, 瀬志保, 長崎幸恵: 介護福祉士養成校出身者の実態調査と課題検証-新しい介護福祉士養成校の役割-. 大阪城南女子短期大学研究紀要, 49:193-211 (2015).
 - 15) 浜崎眞美, 庵木清子, 古川恵子: 介護福祉士養成課程の卒後教育と教育課程について-追跡調査を通じて-. 鹿児島女子短期大学紀要, 50:89-99 (2015).
 - 16) 木下康人: グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践 質的研究の誘い. 弘文堂 (2003), 1-257.
 - 17) 木下康人: ライヴ講義 M - GTA 実践的質的研究法修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて. 弘文堂 (2007), 1-306.
 - 18) 森本寛訓, 吉武亜紀, 橋本勇人: 介護福祉士の職場定着促進要因に関する予備研究. 川崎医療福祉学会誌, 20 (2):495-502 (2011).
 - 19) 澤田有紀子: 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. 人間健康学研究, 7・8 合併号:27-35 (2014).
 - 20) 澤田信子: 介護関係人材に求められる資質と能力-国民の信頼に応える介護-. 産業教育, 47 (4):8-11 (1997).
 - 21) 本名靖: 上級介護福祉士構想-4年制大学上級介護福祉士の役割と課題-. 介護福祉教育, 21 (1):78-86 (2016).
 - 22) 介護福祉士養成大学連絡協議会: 四年制大学における介護福祉士養成教育について 第一報 (2014), 1-39.
 - 23) 宮上多加子: 高齢者施設に勤務する社会福祉系大学卒介護職員のキャリア意識. 高知女子大学紀要, 60:43-52 (2010).
 - 24) 佐藤みゆき, 家村昭, 長谷川武史, 他: 福祉系大学生の進路として高齢者福祉施設のニーズ・意識研究-道北・道央の特養へのインタビュー調査から-. 名寄市立大学道北地域研究所, 31:63-72 (2013).
 - 25) 村上留美, 森澤桂, 高見スマ子, 他: 教科『卒業研究』の展望-学生アンケートからの課題-. 順正短期大学研究紀要, 38:67-73 (2009).
 - 26) 小野内智子, 壬生尚美: 特別養護老人ホームにおける介護職員のやりがいに関する研究. 大妻女子大学人間関係学部紀要, 16:129-136 (2014).

Factors Related to Continuing Certified Care Workers in Graduates of Care Work Training Colleges Working in Facilities for Elderly Adults

Hiromasa Aoki

(Institute for Gerontology, J.F. Oberlin University)

Hidehiro Sugisawa

(Graduate School of Gerontology, J.F. Oberlin University)

Hiromune Aoki

(Institute for Gerontology, J.F. Oberlin University)

Keywords: college graduates, certified care workers, development of the career as a care worker, care worker education and training

Factors related to continuing certified care workers in graduates of care work training colleges were investigated. Interviews were conducted with the staff care facilities for elderly adults (N=10). Modified Grounded Theory Approach was used for data analysis. The results indicated the following process. <> represents a concept, and [] a category. They [started working at these facilities against their desire, because they were aware of its positive factors] such as high salary and early promotion. Subsequently, their motivation for continuing the job increased by the process of [playing the role expected of college graduates and making efforts to play the role]. Moreover, the following factors affected their motivation; [being highly aware of elderly care], [usefulness of professional knowledge acquired at college], and <the gratitude of the users>. These results suggest that the effective use of such personnel by elderly care facilities, and the professional knowledge acquired at college were factors related to continuing the careers as care workers.