

# 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

澤田 有希子

## Abstract

This study is a qualitative research that aims to clarify the factors affecting the career development of male care workers working in nursing homes. The subjects were 19 people who can cooperate with the ongoing investigation. As a result, it was revealed that many care workers had experienced other occupations and had gotten qualifications. On the other hand, the carrier support of the individuals was limited to regular training and getting qualifications, their hope for the future career would not confirmed within the organization. In addition, people who had mentors and role models had been relatively stable, and was satisfied with the career of their own. Moreover, many of the care workers who were under stress, cited lack of career support, education and training opportunities as the cause. This study will be the result to give more suggestions employment policy of care workers today.

## 1. はじめに

福祉現場においては、ケアワーカー（介護労働者と同義。）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、ケアワーカー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、ケアワーカーは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；雇用労働安定センター 2012；大和 2014）。

2012年現在、介護サービス事業施設で働くケアワーカーは149万人を超えており、約2割が男性ケアワーカーであると報告されている。介護施設は女性が多数を占める女性職場であるが、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（社会保障審議会 2013）。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意識や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

（澤田 2007）。

2004年に社会保障審議会は「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、専門職としてのケアワーカーを育成することの必要性を強調した。以来、介護現場では介護人材の確保とその質の向上についての課題が議論されるとともに、ケアワーカーのキャリア形成や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）。

2005年、厚生労働省の補助を受けた「介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究会」（全国社会福祉協議会）が中間まとめにおいて、新人職員を対象とした介護職員基礎研修と熟練志向、管理志向、教育志向という目指すキャリアコースに応じた現任研修の体系化について具体的な提案を行った。

また、社会保障制度改革国民会議（2013）は介護人材の確保のためには、現在の介護職の処遇改善とキャリアパスの確立が不可欠であると指摘した。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19万円の年取増となった。このような処遇改善は2013年現在も介護報酬における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が期待されている（社会保障審議会 2013）。

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、男性ケアワーカーは比較的強いキャリア意識を持つ傾向があること、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、各々がどのような価値意識をもつかによっても異なる可能性を示唆してきた（雇用問題研究所 2003；澤田 2008）。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という指摘もある（澤田 2007）。

これまで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、実際の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、あるいはどのような要因が離職意向に影響しているのか、その経年変化を辿った研究はなされていない。

そこで、本研究では、高齢者福祉施設で働く男性ケアワーカーのキャリア形成に注目し、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、どのような要因が離職意向（就労継続意向）に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、質的研究法に基づいた縦断的調査研究を実施した。

## II. 研究の方法

### 1. 調査対象

2004年5月～2005年度5月にインタビュー調査に協力していただいたA県内における複数の特別養護老人ホーム、デイサービスセンター、在宅介護支援センター等に従事する男性ケアワーカー24名を対象とした。第1回目の調査では、標本の選定には、調査を行う中で、関係者の方々に対象者を紹介してもらった形の雪だるま式標本法（Snowball sampling Method）を採用した。第2回目の調査は、2011年4月～2012年3月に実施した。第1回目の調査対象者24名のうち、調査協力の了解が取れた被調査者は19名であった。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。さらに、19名の内、16名は以前と同様の法人に留まり就労継続していたが、3名は離転職や独立を経験していた。

男性職員の場合、ケアワーカーとして採用された場合にも相談員や運転手（送迎車のドライバー）等の役割を兼任する場合も多く、本研究の対象者となったケアワーカーについても第1回調査時において専従のケアワーカーとして勤務していた者は19名中12名であった。そこで、本論文では、ケアワーカーのキャリア形成に与える要因を分析することに焦点を当てるため、初回調査時に専従のケアワーカーであった12名のみを分析対象者とした。

### 2. 調査方法

調査協力への了解が得られた被調査者を訪問し、1～3時間程度の半構造化面接調査を実施した。平均インタビュー時間は約120分であった。調査の際には、自記式のフェースシートに記入してもらい、その後、現在に至るまでのキャリア形成過程について、特に専門職としての価値観や職場組織におけるソーシャルサポート、研修制度がこれまでのキャリア意識に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。インタビューの内容は本人の了解を得た上でICレコーダーを用いて録音した。インタビュー調査により収集されたデータを逐語的に書き起こし

たテキストデータを理論的にコード化する手法で分析を進めた (Flick 2002)。専門職として、約6～8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、現在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。

### 3. 倫理的配慮

インタビューの際には、調査対象者には、調査の目的を説明し、インタビュー内容および自記式質問紙の回答内容は、研究論文の執筆および学会発表等の目的以外には使用しないこと、分析の際には属性や回答内容によって個人が特定されないように配慮し、匿名で処理することを書面と口頭で説明し、同意を得た。

## III. 分析結果と考察

### 1. 調査協力者の属性について

調査協力者の属性は表1のとおりである。特徴としては、平均年齢34歳(範囲28歳～49歳)であり、年齢は30代前半から30代後半に集中している。第1回調査時と第2回調査時の違いは有配偶者率、有子率の上昇であった。第2回時には、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、第1回調査では介護福祉士資格を有するケアワーカーは2名のみであったが、第2回調査時には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、デイサービスセンター事業所代表(管理者)1名、生活相談員4名(内1名はケアマネジャーと兼職)、介護職員7名(内、主任1名、副主任1名)であった。調査対象者の半数が、わずか6～8年間に職場や職種の変更を行っており、ケアワーカーとして継続している者の多くに職位の上昇がみられた。年収については、多くの被調査者において在職年数や職種職位の変更に伴う上昇がみられたが、経験年数や資格取得による賃金上昇が確認できない被調査者も数名みられた。

### 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をめぐるライフ

表1. インタビュー協力者の属性  
(上段: 第1回調査、下段: 第2回調査<sup>\*1</sup>) (N=12)

	職種	年齢	主な資格	年収
A	ケアワーカー	20代	なし	100-200万円
		30代	介護福祉士	300-400万円
B	ケアワーカー	20代	ヘルパー2級	100-200万円
		30代	介護福祉士	200-300万円
C	ケアワーカー	20代	ヘルパー2級	200-300万円
	生活相談員	20代	介護福祉士 社会福祉主事	300-400万円
D	ケアワーカー	20代	ヘルパー2級	300-400万円
		30代	介護支援専門員 介護福祉士	400-500万円
E	ケアワーカー	40代	介護福祉士 大型自動車	400-500万円
		40代		500万円以上
F	ケアワーカー	20代	社会福祉主事	300-400万円
		30代	介護福祉士	
G	ケアワーカー	20代	社会福祉主事	100-200万円
	生活相談員	30代	介護福祉士 介護支援専門員	200-300万円
H	ケアワーカー 相談員	20代	介護福祉士	100-200万円
		30代	介護支援専門員	200-300万円
I	ケアワーカー 生活相談員 ケアマネジャー	20代	社会福祉士	200-300万円
		30代	介護支援専門員 介護福祉士	
J	ケアワーカー	20代	なし	200-300万円
		30代	介護福祉士	
K	ケアワーカー	20代	社会福祉主事	200-300万円
	事業所代表	30代	介護福祉士	500万円以上
L	ケアワーカー	20代	なし	200-300万円
		30代	介護福祉士	300-400万円

\*1 第2回目調査時の属性は、変更があったもののみ追記した。

イベントの展開はストーリーとして表2に簡潔にまとめた。分析の結果、「男性ケアワーカーのキャリア形成に影響を与えた要因は何か」という視点からは、(1)家計維持者の男性としてのキャリアコース、(2)自分自身の適性への気づきと介護職という仕事の意味づけ、(3)将来の目標となる役割モデル、(4)資格取得とソーシャルサポート、の4つのカテゴリーが抽出された。また、「男性ケアワーカーの離職意向(就労継続意向)に影響を与えた要因は何か」という視点からは、(1)組織や他の職員との価値・理念の違い、(2)リーダー役割への負担感、(3)収入や評価に対する不安・不満、という3つのカテゴリーが抽出された。

表2. 男性ケアワーカーのキャリア形成をめぐるライフストーリーの展開過程

	現在の職種	展開過程
A	介護副主任	①異業種の仕事を離職→②フリーターになる→③特養に就職→④高齢者との関わりの中に喜びややりがいを感じる→⑤ユニットリーダーになる→⑥利用者さんの転倒・骨折→⑦個別ケアや介護方法へのこだわりの強さから同僚からの反発をかう→⑧やりがいや自信をなくし退職→⑨障害者就労支援施設に転職→⑩新しい職場で仕事の意味が見出せなくなり、方向性を見失う→⑪研修機会等を通して元職場の上司らとの関係性を維持→⑫対人援助への想いが募る→⑬現職場の上司への相談が契機となり復職→⑭上司の助言を得て自分なりのやり方で介護をすることを模索する→⑮現場を大局的に見ることができ介護支援専門員に興味を持ち、資格取得の勉強中
B	ケアワーカー	①就職活動の時期に迷う→②特養に就職→③約1か月で同法人内の新規施設であるグループホームに移動→④介護福祉士の国家資格取得→⑤認知症実践者研修やリーダー研修等の研修を受講→⑥施設ケアプランの作成を経験する→⑦居宅ケアマネジャーを目指し介護支援専門員の資格取得の勉強中
C	生活相談員	①学校卒業後、特養に就職→②職場内の人間関係やコミュニケーションに強い葛藤を覚える→③職場内で目指すべき先輩の姿を見出し、介護福祉士・介護支援専門員の資格取得を目指す→④デイサービスセンターに移動(2年)→⑤結婚・家庭をもつ→⑥介護福祉士の国家資格取得→⑦ケアハウス生活相談員になる→⑧介護支援専門員の資格の勉強中
D	ケアワーカー	①学生時代のボランティアがきっかけで特養に就職→②高齢者介護へのやりがいを感じる→③結婚・家庭をもつ→④グループホームへ移動→⑤介護福祉士の国家資格取得→⑥グループホームのリーダー的存在になる(6年)→⑦介護支援専門員の資格を取得→⑧特養へ移動→⑨職種異動を希望しているが通らず、就労継続に葛藤を感じている
E	ケアワーカー	①異業種の仕事を20年以上務める→②運転手として現在の職場の法人に就職→③送迎の利用者の見守りから始まり、空き時間における介護補助、やがて介護職となる→④年齢がやや高いため、相談役として介護職の「潤滑油」の役割をめざす→⑤介護福祉士の国家資格取得→⑥役職はないが介護職として職員をまとめる役割を担う
F	介護主任	①福祉系大学卒業後、高齢者が好きという理由から現在の職場に就職→②初年度は養護老人ホームに配属→③2年目には特養に配属→④3年目で介護主任となる→⑤40人もの職員のリーダーになることにとまどいを感じる→⑥利用者本位のゆらがない信念→⑦今後も直接処遇ができる介護職として働き続けたい
G	主任生活相談員	①特養に就職→②将来介護支援専門員になることを目標とする→③介護福祉士の国家資格取得→④結婚・家庭をもつ→⑤腰痛による休暇の取得→⑥生活相談員への誘い→⑦養護老人ホームの主任生活相談員になる→⑧介護支援専門員の資格取得
H	デイサービスセンター相談員	①福祉系専門学校卒業後に特養に就職→②デイサービス希望して退職→③A施設に介護職として就職→④3年で退職→⑤友人に誘われB施設(老健)に就職→⑥結婚・家庭をもつ→⑦介護支援専門員の資格取得→⑧体力的な問題から転職を検討→⑨休職(1か月)→⑩異業種への転職を希望するも数十社から断られる「福祉で仕事をしたい方が多い給料ももらえますよ」→⑪あきらめ→⑫C施設(特養)に介護職として就職→⑬半年後、ショートステイ相談員になる→⑭3年で退職→⑮現在のD施設(特養)に就職する
I	生活相談員施設ケアマネジャー	①大学時代から音楽活動を行いプロのミュージシャンを目指していた→②大学卒業後、営業職に就職→③仕事をしながら、ボランティアで知的障害者施設において音楽レクリエーションを実施→④営業職を3年経験し、音楽療法士を目指して現職場の介護職に転職→⑤3年で介護福祉士の国家資格取得→⑥結婚・家庭をもつ→⑦生活相談員になる→⑧介護支援専門員の資格取得→⑨施設の介護支援専門員を兼務→⑩高齢者施設で働く現在も音楽療法士を志望してピアノレッスンにも励む
J	ケアワーカー	①大学卒業後に介護職として就職→②初年度は養護老人ホームに配属→③8か月目から特養に配属→④3年目で介護福祉士の国家資格取得→⑤結婚・家庭をもつ→⑥転職の誘いがあるが断る→⑦研修委員として新人介護職の育成にあたる→⑧主任や相談員などのポストを目指すが行き場がなく閉塞感あり(介護職10年)
K	デイサービスセンター事業所代表	①社会人野球選手→②退職→③ボランティアで障害者や高齢者宅を訪問した経験から福祉職を目指し専門学校入学→④特養に就職→⑤就職1年目から自分の理想を実現するデイサービス事業所の立ち上げを将来ビジョンと語る(初回調査時)→⑥施設のユニット化の準備の段階で志願して介護副主任になる→⑦上下の板挟みになり、心身の消耗により入院・療養→⑧退職→⑨離職後、30歳までに介護の世界に戻る予定で異業種に就職→⑩3年後に退職→⑪有限会社として独立事業所を立ち上げる。事業所の代表として経営者兼介護職になる→⑫結婚・家庭をもつ→⑬福祉用具の株式会社創設の準備中
L	ケアワーカー	①大学卒業後、営業職に就くが過酷な研修により体調を壊して短期間で退職→②特養に就職→③介護職として「人間相手の仕事」に喜びを感じる→④就職して3年目で介護副主任になる→⑤経験の長いベテラン職員たち40名のリーダーとして気負うが強いプレッシャーを経験→⑥介護福祉士の国家資格取得→⑦結婚・家庭をもつ→⑧頼りにしていた職場の男性相談員(上司)が退職→⑨相談相手の喪失→⑩リーダーとしての指導が伝わらず空回り・反発される→⑪祖父の死→⑫苛立ちやストレスから燃え尽き状態になる⑬腹痛やアトピーなど心身状態にもストレス症状が出現するが仕事を継続→⑭従来型施設から新設のユニット型に移動→⑮副主任から一般介護職となる→⑯「技術屋」としての介護職を目指す

以下、それぞれの要因について記述する。インタビューで語られた話し手の言葉は「」で引用した。（）内は筆者の言葉である。〈〉内は会話の中で省略された言葉であり、文意を損ねないように補足として付け加えた。言葉の最後に表記したアルファベットは、調査協力者のIDを表す。

#### (1) 家計維持者の男性としてのキャリアコース

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コースは、直接処遇のケアワーカーとして現場にとどまるのではなく、ケアワーカーをまとめる主任・副主任・ユニットリーダー、施設内の介護計画の作成を行う施設ケアマネジャー、居宅介護支援計画を作成するケアマネジャー、生活相談員といった職種の変更や資格取得を繰り返しつつ、力量を形成する成長モデルが一般的であると見なされる傾向がある。「介護福祉士を取ったことで一応一人前の介護職にはなったという気にはなったりとかあるんですけど。…いつまでも現場にいても、まあ収入面とか、そういう不安とかもあるので。やっぱりより上のポストに行かなきゃいけないのかなと思ってますね」(J)。この発言に見られるように、現場では資格取得や職位の昇格が賃金の上昇と結びつくことから、職種変更や資格取得によるステップアップは家計を支える男性ケアワーカーの多くが辿るべきキャリアコースのように語られている。「施設の中で仮に10年<経験しても>、…やっぱりその在宅の方って全然違うと思うんですよね。いろんなことの経験の1つとしては、数年は在宅の<ケアマネジャーの>経験はしてみたいかなと…で、逆にまあ…その経験をもった上で…、まあ…特養の相談員なり…というところにはたどりつきたいかなと思ってますね…。(中略)…あとは居宅介護支援センター…っていうのも経験はしたいかな…」(C)。このように施設だけではなく居宅介護サービスも含めた法人内の複数の職種や部署を経験しながら、最終的に他職種の相談員に「たどりつく」こと、専門職としてのケアワーカーではなく、組織内における地位の向上が男性が目指すべきキャリアの目標や規範になっていると考えられる。

#### (2) 自分自身の適性への気づきと介護職という仕事の意味づけ

男性ケアワーカーの多くが上述したように職位の向上を目指す傾向がある一方で、生涯ケアワーカーとして「利用者への直接処遇を行っていたい」(F)というケアワーカーも少なくない。「ケアマネジャーの資格を取りたいと思った時期はあったんですけど。そのスキルアップという考え方で、その介護福祉士からケアマネジャーというのを……(中略)……ケアマネジャーの仕事というのは、その…言ってみれば現場から離れてまういうたら離れてまうわけですよ。現場の仕事が合うとんのかなと、最近…やっぱり思うようになりまして」(L)、「利用者とは直接触れ合うことで自分も成長してきた面というのは多々あると思うので、やっぱりまあ、考え方としたらそれは現場で積んだ上で、それは相談業務とかそういう仕事に就くというのも考えの1つとは思いますが、僕自身はやっぱり初心というかやはりその現場で自分のできることをずっと続けていきたいというふうに思っていますんで……」(F)。

これらの発言からは、自分自身の適性に対する気づきから自分の介護という仕事に対する思いを再確認しているように思われる。ケアワーカーとして仕事をする者が目指すキャリアの決定には、ライフステージと自分のキャリア、具体的には地位と報酬が影響するとともに、自分自身の適性をどのように認識し、介護職という仕事をどのように捉えているのかが強い影響を与えると考えられる。

#### (3) 将来の目標となる役割モデル

多くの施設では、ケアワーカーに占める男性の割合は全体の2割程度と少ないものの、相談職や事務職、施設管理者や施設長となると、男性の割合が比較的高くなっていく(下夷 2003)。男性ケアワーカーにとって、将来の目標を立てる際には身近な上司が役割モデルとなりやすい。「僕が入った当初に生活相談員やってた男性職員<が>おったんですけど…僕も指導してもらってた立場なんですけど…その方の仕事の仕方というか…(中略)…何かの問題に対してこういうふうにせなあかんのじゃないやろかというふうなことを、同じことを同じように言うてもやっぱり緊張感が違うんですよね。こういう話

をして、こういうふうに皆が話を聞いてくれるような人になりたいなと」(L)。「僕、たぶんね、Sさんっぽく仕事をしようとしてるって…うん。自分自身のオリジナリティをもって思ってるんですけど。Sさんが職場の現場に合った伝え方とか、話の仕方とか…すごく、引き出しを持って、伝え方について気をつけてるところとかたくさんあるんですよ。だから、あの…(中略)…たぶんね、無意識にもSさんのやり方を見て…」(A)。ケアワーカーなどの援助職の仕事は、現場における経験と知識を積み重ねる中で習熟していく熟練労働の側面が強い。そのため、自分自身が目標とできる役割モデルが身近にいることは、将来のキャリア目標を立てる上でも大きな影響を与えると思われる。

#### (4) 資格取得とソーシャルサポート

ケアワーカーの仕事は、3年間の現場経験を積むことで国家資格である介護福祉士の受験資格、5年間で介護支援専門員の受験資格を得ることができる。「まあ介護福祉士を取って、それでケアマネジャーの資格も挑戦はしてたんですけども、何回か落ちて…(中略)…で…3回目ぐらいに介護支援専門員を取って…」(G)。「今ケアマネの勉強してるんですけど。居宅のケアマネとか…はちょっとやってみたいかなと。まあ大変そうですけど。…何かその、困ってるご家族のためになるっていうのが、ちょっと魅力的かなと思いますけどね」(B)。「実質的な業務に関わるのが、介護福祉士・社会福祉士・介護支援専門員、これ<は>施設側がバックアップしてくれる…」(I)。このようにケアワーカーの多くが、現場の業務に関わる資格の取得に取り組んでおり、資格取得のための費用の一部の支給や休暇取得の支援など、資格取得を奨励しサポートする組織は多い。

一方、上司との面接において、本人のキャリア支援につながる希望の確認や将来についての意見聴取を積極的に実施している組織は少ない。ケアワーカーを継続している者の中には、職種変更や職位の昇格といった周りの男性職員と同じようなキャリアコースを望みながらも、「上が詰まっている」(J)からポストがなく、「声がかからない」(D)ことに思い悩む人もいる。

「ケアマネも4年前にはとって…、(中略) <人

事のことは>異存や申し出があれば言いに来てって<言われていて>…、でも…自分は<仕事>できるほうではないんで、…自分にはその役は回ってこないですね、…まあ空気がないということなのか、自分がその器でないのかはわからないんですけど…」(D)。「<今後のキャリアについての話は>まだできないというか…するのであったら、自分としてはケアマネを取ったから、こちらの言い分も聞いてほしいっていう状況にしないと、言えないとは思ってますけど……」(J)。

身近にメンターの役割を果たすキャリア形成のアドバイザーの存在がある人は、キャリア展望に悩むことは少なく、相談を行い、指導を受けながら、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。

「Sさんが外部でやってる勉強会に誘ってくれはったんです。で、自分のスキルアップを皆で話し合っていていくっていう場に誘ってもらったんで。それがかなり、僕にとって…、何とか福祉に対するモチベーションを維持できたっていうのは、そこで」(A)。「副園長がね、いろいろこう経験が豊富な方だったんですよ。本当に僕、当初介護員から相談員になった時っていうのは、本当にもう分からないような状況で。その…自分で覚えて自己流でしてきたっていう面があったんですが。で…その副園長が来てから、今までの経験からいろいろと指導とかしていただいて。2年間いたんですけどね、いろいろ教えていただけたので、すごいスキルアップにはつながったのかなと思うんですけども」(G)。一方で、身近にメンターや頼るべき上司の存在がなく、相談ができる存在がいない人は、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. 男性ケアワーカーの離職意向に影響を与えた要因について

介護職場の離職率の高さは介護人材の確保の問題の中で重要な課題として注目されてきた。すでに、多くの研究の中で、賃金や勤務時間等の雇用条件や夜勤労働のきつさ、人手不足による多忙さ、職場の上司や同僚、利用者との人間関係に伴うストレスが

要因となり、離転職が繰り返される傾向が指摘されてきた。本調査においても複数の被調査者が2004年～2012年の縦断調査期間に燃えつきを経験していたことを語っている。

本調査では、2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、退職や離転職に至ったケースが存在することも明らかにされた。12名の中では、燃えつきによる離転職を経験している者が3名(A、H、K)、離転職を検討した経験をもつ者(C、D、J、L)が4名であった。ストレスに起因する疾病により、病気休暇を取得していた人もいた。このように燃えつきを経験し、離職意向に影響を与えた要因は以下の3つのカテゴリーに整理された。

### (1) 組織や他の職員との価値・理念の違い

「利用者さんのペースに合わせてあげんと、って理想に走ってしまったんですけど…(中略) どうしても施設でケアするとなったら、そこらへんやっぱり難しいですし、時間も足りないんで…業務が回らなくなって、みんなからひんしゆくを受けて…。うん、その時は辛かった…」(A)、「(その頃は)あの…登校拒否をしたいぐらいの感じでしたね、(朝起きるのとかも)しんどかったですね…(中略)…それこそ人によっても>働く理由が違うかったり…みたいところで、やったってる…みたいな態度であったりとか…根本的に違うと思うんですよね。それが歯痒いじゃないですけど…。言っても訴えかけても結局変わらないんですよ…」(C)。理想が高く、熱心に仕事に向き合う若いケアワーカーの多くが経験する理想と現実のギャップであり、他の職員と高齢者を支援する姿勢や仕事に対する価値観や理念の違いに強い葛藤を感じていたことが推測できる。

### (2) リーダー役割への負担感

「<仕事を始めて1年目で>副主任というポストをもらって…ユニットの計画化を進めてたんですね。…まあ、上と下との板挟みくになって>。約1年ぐらいで…、あの…いろんな感情、上手くコントロールが自分でできなくなってきて。…体力の方が持たなくなってきたんで。ちょっと精神的なダメージが大きくなって、入院する経過になってしまったんで

すね。…(中略)…その進め方ということがちょっと上手くいなくて…」(K)。

「(3年目で副主任になって)できるのかな?っていうのと、実際のところ、職員さん、…経験やとかが何やいうたら、明らかに僕のほうが下やないかなという…ね。皆、僕より経験が長い方ばかりなんでプレッシャーはすごい…大きかったですね。…(中略)…まあ、嫌味を言われるようなことは、ようありましたよ。反感を買うことがやっぱり多かったのかなと。まあ、若かったんかなというのもあるんですけど…」(L)。

男性ケアワーカーの場合には、キャリアアップのために経験年数がまだ短いときに職位の上昇が図られることも少なくはないが、適切なサポートがないままでは役職を任されたことをきっかけに、プレッシャーや仕事への強い意気込みが現場の他の職員との軋轢を生み、思いが空回りしてしまい、燃えつきに至ってしまう場合もある。

### (3) 収入や評価に対する不安・不満

ケアワーカーとして11年間務めてきたことを振り返り、「…わがままばかりを言うなら、まあ収入をとにかく良くなるようになってほしいというのと…。あとは、まあ、その…、夜勤とかで家を空けなくて済むのが良いかな…とは思いますがね」(J)と語っている。「大変な思いしてて…それでも、収入も…これくらいしかもらえないんやなって…。でも、やってみると転職は大変で…、今よりよくて一割減か二割減…」(D)。相談職やケアマネジャー等の他職種のポストや主任やリーダーといった役職は限られている。そのため、資格を保有していても職種職位が変わらないことがある。このような評価への不安や不満から転職活動に踏み切るケアワーカーは少ない。今回のDさんは転職先の条件が現在の職場以上に厳しいことを知り、転職を思いとどまった。

離転職を踏みとどまる理由には、「他の選択肢がない」(H)、「(家族がいるので)やめるわけにはいかない」(D、H)という事情が語られている。また、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。「(転職を3回経験して)もうその福祉っていう業界にもう、疲れきっちゃってた…。ケアマネの試験終わった…で、ガクンって、あ

の…鬱になって。〈一か月の休職で〉休んでる間に、別の業界…他の職種を探したんですよ。ほんなら全部ダメだめやったって。もう福祉しかないわって…って…。何歳まで俺、現場でできるんやろう？って…そんな矢先に、施設のほうからね、相談業務のほうをやってみたいへんか？って。資格も持ってるし、経験も長いし、やれると思うから…。だから、やるしかないって」(H)。

#### IV. 結論

ケアワーカーのキャリアアップは、現状ではより質の高い介護を提供するための技術を身につけていくことやケアワーカーをとりまとめる管理職としての役割を果たすことであると期待されている(全国社会福祉協議会 2006)。そのため、職種や職場の変更を伴わない形では、介護福祉士の資格取得やケアワーカーのリーダー的役割を担う主任・副主任の役職やユニットリーダーを目指すという方向性になる。しかし、介護現場に限定すれば、昇進は主任までが上限となり、更なるステップアップは考えにくい状況にある。また、多くのケアワーカーが、介護支援専門員資格の取得や生活相談員、あるいは事務職員や管理職に就くという職種変更を伴うキャリアアップを目指しているが、これらは各施設でわずか数人のみの配置が必要とされる職種であり、限られたポストである。これらの数少ないポストを目指すかぎり、多くの職員が資格を持ちながらも適切なポストを得られない状況が続き、多くのケアワーカーが離職や独立の可能性をも含んだキャリアプランを立てる必要性に迫られてしまう。そのため、職場組織において介護職という専門職の能力の向上を評価するキャリアパスを検討していくことが必要である。

分析結果からは、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適正、価値・理念や資格取得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、職場組織におけるキャリア支援については、資格取得の奨励・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。また、役割モデルやメンターがいると回答した人の職務意識は比較的安定しており、自身のキャリア形成にも満足している傾向がみられた。

さらに、分析対象となった男性ケアワーカーについては半数以上から燃えつき経験が語られた。強いストレスを経験したケアワーカーが語った要因としては、職場組織の風土や価値・理念の違い、リーダー役割の負担感、収入や評価に対する不安・不満が述べられた。これらの語りからは、ある程度の経験年数を経た男性ケアワーカーは、何らかのキャリアアップを伴う評価を必要としていることも推測できた。

加えて、転職も休職も経験していない人の中に、強いストレスを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心身の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ふまえれば、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、キャリアカウンセリングを伴う職場内サポートが必要であること、「介護専門職にとどまる」という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。

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(金井 2000)。提供される介護の質の向上や職員の就労意欲の向上を目的としたキャリア支援の必要性が改めて確認される結果となった。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介護労働者の雇用政策においては、介護労働者の質の確保と同時に、これら人材をいかに育成・定着させていくのか、専門職としての将来展望を描くことができる多様なキャリア形成を可能とするケアワーカーの支援が課題になると考えられる。

## 謝辞

本調査にご協力くださいました高齢者福祉施設の施設長ならびにインタビューにご協力いただいた皆様方に心より感謝申し上げます。

付記:本研究は、平成22～24年度科学研究費補助金(若手研究B)(課題番号22710267)「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」(研究代表者 澤田有希子)の助成による研究成果の一部である。

## 【参考文献】

- Flick, Uwe (2002) *An Introduction to Qualitative Research*. 2<sup>nd</sup> Ed., Sage publications. (=2002、小田博志・山本則子・春日常・ほか訳『質的研究入門——<人間の科学>のための方法論』、春秋社。)
- 堀田聡子(2012)「介護職のストレス軽減と雇用管理——キャリアアップの前提として——」『介護福祉』、秋季号、87、104-118。
- 金井篤子(2000)『キャリアストレスに関する研究』、風間書房。
- 雇用問題研究所(2003)『介護における男性介護職の諸問題に関する実態調査 調査報告書(初年度)』。
- 雇用労働安定センター(2012)「平成23年度介護労働実態調査結果について」(2012年8月17日)。
- 大和三重(2014)『介護人材の定着促進に向けて——職務満足度の影響を探る』、関西学院大学出版会。
- 澤田有希子(2007)「介護職のキャリア意識にみるジェンダー構造——高齢者福祉施設調査を通して——」『人権研究』、11、27-37、関西学院大学。
- 澤田有希子(2008)「男性ケアワーカーの性役割特性とキャリア志向性に関する一考察」『大阪人間科学大学紀要』、7、27-37、大阪人間科学大学。
- Schein, E. H. (1978) *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley. (=1991、二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』、白桃書房)。
- 社会保障審議会・介護保険部会(2013)第47回「介護人材の確保について」(2013年9月4日)。
- 社会保障制度改革国民会議(2013)「(社会保障制度改革国民会議報告書」(2013年8月6日)。
- 下夷美幸(2003)「ジェンダーと社会福祉」岩田正美・武川正吾・永岡正己・平岡公一編『社会福祉の原理と思想』有斐閣、210-232。
- 武村雪絵(2005)「療養病床の看護職員・介護職員のキャリアアイデンティティの測定」『医療と社会』14(4)、83-98。
- 渡辺三枝子(2003)『キャリアの心理学』、ナカニシヤ出版。
- 全国社会福祉協議会(2005)「介護サービス従事者の研究体系のあり方について——尊敬を支えるケアの実現と介護職員のキャリア開発支援をめざして(中間まとめ概要)」『ふれあいケア』11(1)、巻末1-7。
- 全国社会福祉協議会(2006)「特集 介護職員のキャリアアップ」『ふれあいケア』12(1)、6-22。