

## 介護労働者のキャリア形成の実態①—量的調査結果から<sup>(1)</sup>

高橋 幸裕

### はじめに

1987年1月7日、厚生大臣の記者会見以来「社会福祉士」と「介護福祉士」の法定化構想が浮上<sup>(2)</sup>し、専門的な職業制度の構築を図るべく1987年5月に社会福祉士及び介護福祉士法が整備された。この法の狙いはこれまで無資格であった福祉職の資質の向上を通じ、業務の適正化を図るためである。国の政策によって整備された資格制度だが、実際は複数の資格を持たなければ職業人として成り立たないと現場では言われる。介護労働者がキャリア形成をするには、縦割りにされた資格制度から各人の判断により行われているだけで体系化されておらず何も基準がない状態であり、知識や技術にバラつきが生じている。

介護職は離職率が高く一部のベテランと他の職員の能力・意識の差が大きいとされる。そこでキャリア形成の視点として介護労働者がこれまでに学んできた結果として、どのような資格を得て成長してきたのかの側面について焦点を当てる。

本研究は介護労働者が歩んできたキャリアとしての実態はどのようなものがあるのか、介護労働者が望んだキャリアパスはどのような傾向があるのか、これまで積んできたキャリアからどのような類型<sup>(3)</sup>（傾向）となっているのかを量的調査結果から明らかにしたい。

### 調査の実施概要

#### ①調査対象施設

東京都及び埼玉県に設置する社会福祉法人、生活協同組合、医療法人、民間企業が運営する、特別養護老人ホーム、訪問介護事業所、介護老人保健施設等。

## ②対象者

ホームヘルパー（訪問介護員）、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、ケアマネジャー（介護支援専門員）のいずれかの資格を有している者。

## ③調査時期

2008年2月22日より3月26日の間に調査票の配布と回収を行った。

## ④調査票の配布数

いずれの法人も施設長・担当者と協議の上、調査協力できる職員数を決定し、調査票の必要数を決定した。法人によっては、勤務する職員全員を対象としていないところもある。

## ⑤調査票の配布・回収方法

調査協力先に択一式（45問）の調査票を郵送もしくは持参する形を採り、施設長を通じて該当者に合計513通配布してもらった。回収方法は施設内に回収袋を設置する留め置き法を用い、記入された調査票は郵送もしくは訪問する形で回収を行った。

（表1）質問紙調査実施先一覧（順不同）

法人名	施設形態（調査票回答協力部門）	配布日	回収日	配布数	回収数
生活協同組合 A (8事業所)	ホームヘルプ、ケアマネジメント、 デイサービス	2月22日*	3月21日*	230	129
株式会社 B	グループホーム、ホームヘルプ	2月27日	3月18日	40	26
社会福祉法人 C	特別養護老人ホーム	2月26日	3月12日	30	27
医療法人 D	介護老人保健施設	2月28日	3月12日	20	14
社会福祉法人 E	特別養護老人ホーム、ショートステイ、 デイサービス	3月3日	3月17日	50	28
社会福祉法人 F	ホームヘルプ	3月3日	3月18日	8	6
社会福祉法人 G	特別養護老人ホーム	2月26日	3月24日	25	13
社会福祉法人 H	特別養護老人ホーム、ショートステイ、 デイサービス	3月3日	3月26日	50	30
社会福祉法人 I	特別養護老人ホーム	2月26日	3月25日	60	28
合計				513	301

\* 8事業所ごとに調査票を配布、回収した関係で日時は異なる。全事業所で最も早く配布した日と最も遅く回収した日を記載している。

キーワード：介護労働者，キャリア，資格制度，キャリアシステム，研修

## 第1章 訪問介護と施設介護における職務の違い

介護職の主な業務内容は利用者介護サービスを提供することだが、訪問介護事業所で勤務する場合と施設<sup>4)</sup>に勤務する場合とは大きく異なる。

訪問介護は利用者宅で身体介護と生活援助が中心となり、施設介護は身体介護が中心となる。訪問介護の特徴は利用者宅に訪問し介護サービスを提供することであり、生活援助と身体介護を組み合わせで行うことである。前者はホームヘルパーが炊事、掃除、洗濯等、利用者が求める方法によって行い、後者は身体介護の部分においても部屋の大きさや段差等の居室の環境に応じて介護サービスを行う。

他方、施設では訪問介護の生活援助に当たる部分は少ない。施設そのものが利用者の生活空間となっており、訪問介護で一人がすべて仕事をこなすというわけではなく、ある程度分業化されている。例えば、食事は担当部署が利用者の身体状況に応じて調理することからフロア担当が複数いる職員は調理を行うことはしない。食事は配膳と下膳、食事介助のみである。掃除や洗濯は主に担当業者もしくは職員が行っている。身体介護は、居室間、浴室、トイレ等（生活空間）はバリアフリー設計であることから利用者の身体状況（要介護度）による応用が必要だが、訪問介護のように住空間による制限が課されるようなことは少なく、職員の力量が明確的に差異は生まれにくい。また、深夜勤務が課されることがある。

そこで同じ介護職でも働き方が異なっているが介護職として職業人を目指す場合どのような志向を持って、キャリア形成の方向性を見出しているのか。訪問介護と施設介護の業務内容の違いを踏まえながら、介護労働者がどのようなキャリアアップの選択をしているのかを検討する。

## 第2章 キャリア形成に関する概要<sup>5)</sup>

### 第1節 スキルアップ制度がない介護職

介護職として働くためには有資格者を求められる傾向にあるが、特別な資格

は求められていない。介護現場では多様なキャリア<sup>6)</sup>を有した者が働いている。例えば、ホームヘルパー、介護福祉士、ケアマネジャー、無資格者等である。介護に関連する資格は社会福祉士及び介護福祉士法、訪問介護員養成研修制度が主なものである。これらの制度は独自の制度として整備されているため介護職としてキャリアアップするシステムは存在しない。

しかし、介護現場では指導者層<sup>7)</sup>が存在している。多くは介護福祉士を取得しているが、絶対的に必要な要件ではない。指導者となるためには経験、資格、知識、技術が要素として求められるが、現在の制度では体系的に学ぶシステムは構築されていない。では、介護労働者は何を基準にスキルアップを行い、職業人として研鑽を深めているのであろうか。今回の調査の結論からは、資格取得したというよりも経験と所属法人の責任者が年功序列的かつ総合的な判断に基づいて指導者として位置づけられていた。後述するように、今回の調査結果では法的な根拠がないにもかかわらず、介護労働者が独自に体系づけた一定のルートを明らかにすることができた。

## 第2節 介護労働者が取得した資格の傾向

介護労働者がこれまでに取得した資格を問うた。これまでに取得した資格が同一となっているものを類型1から5までに分類することができた。分類基準は①これまで得た資格の種類。②5人以上同じパターン、③類似したものは1つの類型（類型1等）に統合した。

以下、分類できた介護労働者が取得した資格の類型である。

(類型1)：単一資格取得型。単一の資格を有している場合である。類型1ではホームヘルパー、介護福祉士のみを有している場合である。

(類型2)：ホームヘルパー・介護福祉士型。ホームヘルパーと、介護福祉士・社会福祉士の2つを有している場合である。社会福祉士は類型5とすべきであるが、社会福祉士及び介護福祉士法で定められていることもありここに分類した。

(類型3)：介護福祉士・ケアマネジャー型。介護福祉士・ケアマネジャーを有している場合である<sup>8)</sup>。

(類型4)：ホームヘルパー・福祉住環境コーディネーター型。ホームヘルパー・

福祉住環境コーディネーター<sup>⑨</sup>の2つを有している場合である。

(類型5) : その他。類型1から4以外で、その他に分類した延べ人数が5人以下の場合である。ホームヘルパー、介護福祉士を取得している者が殆どであり、同時に福祉住環境コーディネーターを取得している者が多い。

(表2-1) 現在有している資格(類型1)

取得資格	人数
ホームヘルパー(1-3級)	135
介護福祉士	48
合計	183

それぞれの内訳を検討する。類型1の場合、ホームヘルパーを取得した者が135人、介護福祉士を取得した者が48人いた。(表2-1)5類型の中で最も多い人数なのが、この類型1である。

これから分かることは、将来、新たに資格を取得する可能性はあるが、現時点では1つの資格のみしか取得していない状況であり、介護職としての知識、技術に厚みがない状態である。これを補っているのが研修である。研修を受けることは継続教育として知識と技術に磨きをかけるものになっているが、参加する義務や規定がないことから専門性が高いとは言えない。

(表2-2) 現在有している資格(類型2)

取得資格	人数
ホームヘルパー・介護福祉士	50
ホームヘルパー・社会福祉士	3
合計	53

次に多かったのは、新たなキャリアを得るためにホームヘルパーから介護福祉士、社会福祉士のいずれかの国家資格を取得した場合である。これは継続教育の一環でもあり、ホームヘルパー

からより上位の資格を取得しようとした結果である。今回、多かったのはホームヘルパーと介護福祉士の組み合わせであり、こうなった理由は介護福祉士の資格取得要件として3年以上の実務経験があれば取得できるというルートがあったためである。社会福祉士の割合が少なかったのは、資格取得要件が大学卒業以上であること、介護現場における経験年数は考慮されないためである。

(表2-3) 現在有している資格(類型3)

取得資格	人数
ホームヘルパー・介護福祉士・ケアマネジャー	19
介護福祉士・ケアマネジャー	6
合計	25

類型3では、直接利用者にケアを提供するホームヘルパー、介護福祉士とケアプランを作成するケア

マネジャーの組み合わせである。本調査を行う契機となったのは、この類型の存在が介護現場から幾度となく聞かれたことであった。

何度も述べているように、訪問介護員養成制度と社会福祉士及び介護福祉士法、介護支援専門員養成制度は対象が高齢者であり、業務も一部重複しているが、それぞれ別個の制度である。本調査実施前に行った予備調査や聞き取り調査結果からは、ホームヘルパー→介護福祉士→ケアマネジャーとなるルートが介護職として通るべき道であるかのような幻想が語られていた。しかしながら、実際にそれを実現することができる者は回答が得られた301名中25名しかおらず1割にも満たない。介護労働者としてはキャリアを積むべき方法の一つであるが、実行することの難しさや現場志向の強さからこのようになった。

(表2-4) 現在有している資格(類型4)

取得資格	人数
ホームヘルパー・福祉住環境コーディネーター	8
合計	8

次に多かったのが

ホームヘルパーと福祉住環境コーディネーターという組み合わせ

であった。ホームヘルパー2級は130時の講習を受ければ無試験で簡単に取得できる手軽さに由来する専門知識の少なさを補うため、利用者の在宅事情の複雑さに対応するために福祉住環境コーディネーターの資格を取得したと考えられる。

(表2-5) 現在有している資格(類型5)

取得資格	人数
ホームヘルパー・介護福祉士・ケアマネジャー・福祉住環境コーディネーター	4
ホームヘルパー・介護福祉士・福祉住環境コーディネーター	2
ホームヘルパー・社会福祉士・福祉住環境コーディネーター	2
ホームヘルパー・ケアマネジャー・福祉住環境コーディネーター	1
ホームヘルパー・介護福祉士・社会福祉士・ケアマネジャー	1
介護福祉士・福祉住環境コーディネーター	1
介護福祉士・社会福祉士	1
社会福祉士・ケアマネジャー	1
合計	13

そして、5人以下の資格取得の傾向は上記のとおりである。いずれも類型1から4に準じたものであり、多様な資格を取得していることが分かる。

いずれの類型を見ていくと、介護職としてスキルアップする方法は統一的なものは見られなかった。介護労働者は介護職として知識と技術を得るために関

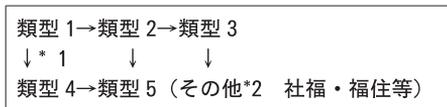
連するものは何でも取得するというを選択しているようにも見える。そうになると、介護労働者は利用者にケアを提供する「介護職」としてではなく、介護も行う「福祉職」としてキャリアを積んでしまっている。関連する資格を体系的に取得できないということから、介護労働者が体系的かつ計画的にスキルを身につけることができているのが介護の質を高めることを妨げることにもなっている。

### 第3節 介護労働者のキャリアコース

これまでみてきたように介護労働者のキャリアの在り方は類型1から5というように様々な形態があることが分かった。本調査では介護労働者がどのような順番（選択して）で資格を取得してきたのかをまとめてみた。

その結果、介護職として最も資格が取得しやすいホームヘルパーからスタートして、3年間の実務経験を経たのちに介護福祉士の資格を取得し、その後、ケアマネジャーとして目指すキャリアのルートがあることが確認できる。（ただし、これを実現した者は今回の調査では1割以下であった。）また、ホームヘルパーから住環境福祉コーディネーターを取得後に類型2、類型3、類型5のいずれかを選択するルートもある。いずれにせよ、介護労働者にとってホームヘルパーは介護職の入り口として捉えていることが分かる。

（図2-1）介護労働者が望むキャリアのルート



- \*1：ホームヘルパー取得者
- \*2：社福＝社会福祉士  
福住＝福祉住環境コーディネーター

報告者作成

（図2-1）を詳しく見ていくことにする。類型1に該当する場合、最初にホームヘルパーを取得するか、介護福祉士を取得かがスタートとなる。その後、福祉住環境コーディネーターの資格を得るか否かで類型2か4になるかが決定される。

介護福祉士（あるいは社会福祉士）を選択した場合、類型2へと進む。介護福祉士となった後にケアマネジャーを取得することで類型3へと進むことになる。類型2か類型3から社会福祉士、福祉住環境コーディネーターを取得し、そこから類型5へと繋がる場合もある。一方で、後者を選択した場合、ホームヘルパーが福祉住環境コーディネーターを取得後、「ケアマネジャー」、「介護福祉士」、「社会福祉士」を取得していくと、類型5のいずれかに当てはまる。

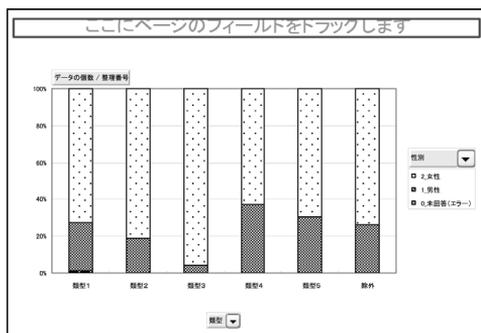
このように今回の調査で示されたキャリアのルート以外のキャリア形成をすることも可能であろう。そういった意味では介護労働者は柔軟なキャリアの選択をすることが出来ると言える。

### 第3章 類性における属性に関する概要

#### 第1節 性別

上記の類型1から5にはどのような特徴があるのだろうか。尚、上記のように複数の資格を1つの類型（例えば、類型1のホームヘルパーと介護福祉士）として扱っているが、それぞれの図においては合算して表記している。

(図3-1) それぞれの類型における性別の割合



今回の調査結果では、女性が多い傾向にあった。介護労働安定センターのような大規模調査結果からも分かるように介護に携わる者の多くは女性である。

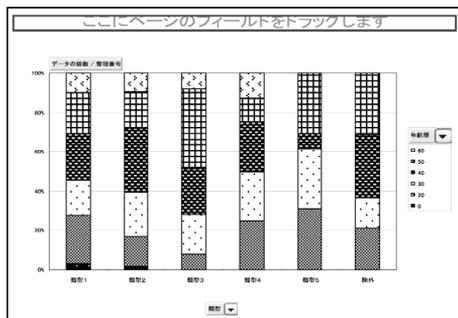
特に注目したいのは、類型3である。(該当事数が少ないことで普遍性が得にくいことに留意が必要である。) 介護職として

ホームヘルパーから介護福祉士、そしてケアマネジャーとなるには性別の制限はないにもかかわらず男性が占める全体の1割にも満たない。考えられる理由は介護職としてキャリアアップする過程で、ここに至るには最短でも5年かかることが要因であるからだ。介護職は賃金が他の職種の平均と比較しても低く設定されており男性が生計主となり、家族を養うことが困難であり継続して仕事が続けられにくいことが背景にある。

#### 第2節 年齢

介護労働安定センター等の大規模調査にみられるように介護労働者の年齢に関する傾向は中高年代が多いことである。ここではそれぞれの類型がどのような年齢構成となっているのかを検討する。

(図3-2) それぞれの類型における年齢の割合



全体的に見ると、40代から50代に属する者が大きな厚みを形成しており、20代の層も一定の割合でいることが分かる。また、30代が類型1では少なく、類型5で一定の割合の傾向があることが分かる。

まず、中高年層が多い理由は、

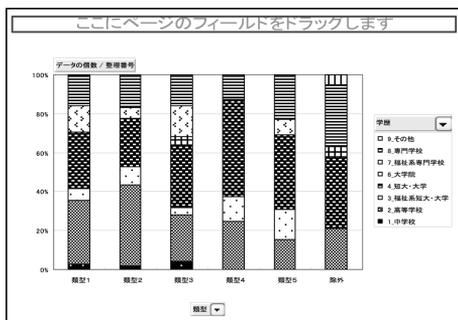
①子育てを終えた年齢であること、②家計の補助を目的としたもの、③社会貢献を目的としたものなどが考えられる。いずれにしても年齢層が20代という若い層と40代以上の中高年齢層という2極化となっており、働き盛りと言われる30代が少ないことが特徴である。

ここで問題になるのが年齢層の高さである。年齢が高いということは現役で働き続けられる時間が長くないことを意味している。長く働けないということは、キャリアアップをする時間も短く、新たな多知識や技術を身に着けたとしても有効活用することができる期間が限られてしまうといった課題がある。

### 第3節 学歴

介護現場では有資格者が歓迎される無資格でも働くことができる。医師のように国家資格を取得することは必要ない。介護労働者はどのような学歴を有しているのか。

(図3-3) それぞれの類型における学歴の割合



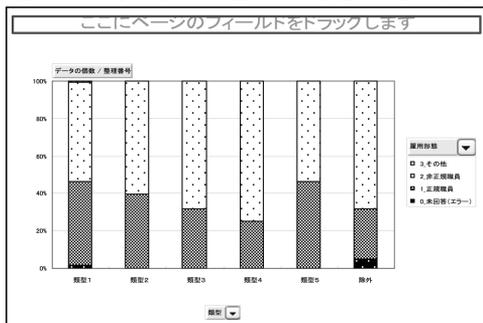
介護労働者の多くは高等学校と大学を卒業した者が多い傾向にある。福祉系専門学校を卒業した者はそれほど多くない。今回は福祉系大学を卒業したのかまでは聞いていないが、仮に全員が福祉系大学で学んでいたとしても全体的な層としては大きくない。

介護労働者が有している資格を見るとホームヘルパーが多いことを踏まえると、専門的な教育を受けて介護職となるのではなく、ホームヘルパーとして働く、3年以上の経験により介護福祉士を取得することが主流であり、介護労働者は専門教育を十分に受けているとは言いにくい。介護労働者が必要なのは、職業人として高度かつ専門的な継続的な教育を受けることである。

## 第5節 雇用形態

特にホームヘルパーは直行直帰で働く者が多く、細切れのパートタイム労働となっている傾向が強い。非正規雇用が多いと言われる中でその実態はどのようなになっているのか。

(図3-4) それぞれの類型における雇用形態の割合



全体的に非正規雇用が多い傾向がある。これは訪問介護事業所が多い（ホームヘルパーが多い）というバイアスがかかっていることが影響していると言える。訪問介護と施設介護に勤務している者をそれぞれ別に区分すると違った結果になると思わ

れる。

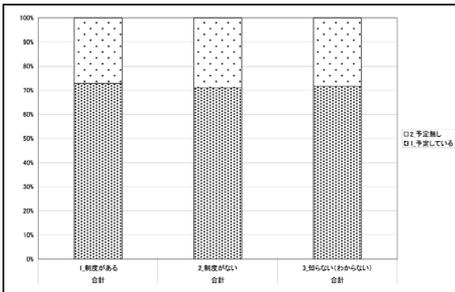
これまで見てきたように中高年女性が多くいる介護職では主たる生計主となるということは考えている者は少ない。介護労働者に男性が少ないのはこの点にある。男性が介護を生涯の職業として働くには非正規雇用では家庭の維持や扶養をすることは難しく、キャリアを継続して積み上げていくことも断念せざるを得ず転職や離職を選択する結果となってしまっている。

## 第4章 介護労働者のスキルアップと仕事に対する意識

### 第1節 スキルアップ<sup>®</sup>を予定しているのか

次にキャリア形成の実態を明らかにする目的以外にも介護職として働く理由等を聞いた。

(図3-5) スキルアップの予定とスキルアップ制度の有無



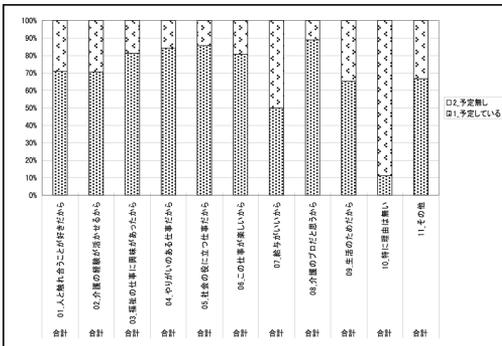
スキルアップの「制度がある」、「制度がない」、「知らない（わからない）」のうち、いずれの場合もスキルアップを「予定している」のは同じ割合の7割である。これは新たに資格を取得する、研修に参加するといったことが含まれる。このことから分かるように、介護

労働者は所属法人にスキルアップの制度を整備しようしまいが、何らかの方法でスキルアップを行うことを予定していることになる。介護労働者のスキルアップを必要としている意識は高いと言える。

## 第2節 仕事を継続する理由とスキルアップの予定

介護労働者が仕事を継続する理由とスキルアップの予定についてクロス集計をしてみた。全体的にみると、予定している傾向が見て取れる。

(図3-6) 仕事継続理由とスキルアップ予定



スキルアップを「予定している」とした割合が多いが、最も高い値であったのは「介護のプロだと思うから」の9割弱である。介護労働者は介護のプロだと思うからこそ高い介護に関する知識や技能を有していなければならないと考えていることが分かる。

ほぼ同じ値で「社会の役に立つ仕事だから」、「やりがいのある仕事だから」であった。お金を稼ぐ目的というよりもこれまでの経験を活かし、誰かの役に立ちたいという社会貢献的な回答が介護職として高い能力を獲得したいという意識と関連しているのが特徴である。介護労働者は「特に理由はない」のみは予定なしとしていることが9割を占めることから、何らかの理由によってキャ

リアアップをすることを結び付けていることが分かる。

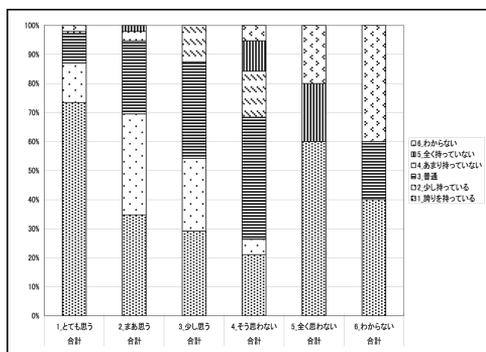
そして、キャリアアップの予定の有無で予定している割合が最も低かったのが「給与がいいから」の5割であった。介護に関する知識や能力を高めることと給与を高めることは結びつきが思ったよりも強くない。介護労働者は給与を上げる手段としてスキルアップをすることは考えていないようである。

### 第3節 専門職<sup>1)</sup>の意識と仕事の誇り

介護労働者は自らの仕事に対する評価を専門職として考えている。しかしながら、社会的評価として、介護職が成立した歴史的経緯<sup>2)</sup>から家事の延長線上である、女性が担う仕事である、専門性が求められるものではないという認識が根強く残っている。介護職と社会的評価にずれが生じている。確かに介護は医療と異なり、治療するという事はしない。あくまでも利用者の生活の一部を支援する、医師や看護師の指示に基づいたケアを行い身体機能の維持・安定を図ることが職務である。日常生活における領域が介護といっても過言ではない。それ故、介護独自の専門性や領域が見出しにくい状態となっている。

そこで、介護労働者自身が介護という仕事に対してどのような認識を持っているのかを探ってみることにする。

(図3-7) 専門職の意識と仕事の誇り



(図3-3)は専門職の意識と仕事の誇りについてクロス集計をしたものである。これを見ると仕事に「誇りを持っている」と回答した割合は、介護職を専門職だと「とても思う」、「まあ思う」、「少し思う」、「そう思わない」となるにつれて下がっていくが、「全く思わない」、「分

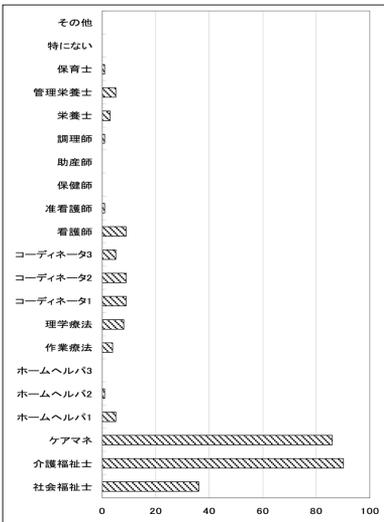
からない」とした者の回答は増加している。介護職を専門職だと思う者は仕事に誇りを持っている者がいる一方で、介護職を専門職だとは思わないが仕事に対しての誇りはあると考える者がいる。専門職としての確立と仕事に対する意識が定まっていない。つまり、専門職の意識を持つ者は仕事の誇りを持つとい

うことに相関性があり、専門職の意識が低い者は仕事の誇りを持っていないという相関関係を描いている。

#### 第4章 今後介護労働者が求めていくキャリアに関する方向性

介護労働者が介護職として成長していくために必ず取得すべき資格というものはない。介護労働者がキャリアアップをするために、今後取得したい資格について検討する。

(図4-1) 今後取りたいと思う資格



介護労働者が今後取得したいと思う資格を聞いてみた。最も多かったのは介護福祉士が90人、ケアマネジャーが86名、社会福祉士が36名である。この3つが他を大きく引き離して多かった。

この3つの資格に集中したのは、すでにホームヘルパーの資格を持っている者が多数いることから同じ介護領域であり、国家資格である介護福祉士の取得する方法の一つに実務経験3年以上を活かして取得したいということからである。介護労働者は個別の制度であるホームヘルパーと介護福祉士の資格制度をキャリアシステムとして位置づけていることが分かる。

また、次いで多かったのはケアマネジャーである。ケアマネジャーの職務は介護保険を利用する高齢者に対してケアプランを作成することにある。資格取得をするためには、5年以上の実務が求められること、介護職と医療職をつなげチームケアを実践するためのパイプ役となることから、介護保険制度における重要な役割を担う存在でもある。それ以外にも介護労働者は重労働であるため肉体的に仕事を続けることが困難であり、賃金水準も低いことから肉体的負担が少なく賃金水準が高いケアマネジャーを志向する傾向があると言える。社会福祉士が3番目に多い理由は、介護に隣接した領域を有した職業であるた

めである。社会福祉士は社会福祉士及び介護福祉士法第二条第一項に定義づけられているように、日常生活を営むのに支障がある者に対して相談や助言、医療サービス等の関係者に対して連絡、調整を行う業務を担っている。そのため、介護労働者は自らの知識の幅を広げることを目的とする、あるいはケアマネジャーと同様に肉体的負担が少ない職務に移行したいと考えているようである。

ここから分かることは、介護労働者は介護職として何らかの資格を取得する必要性があるということである。但し、それは特に決まった指針やシステムがあるわけではなく、介護労働者自身によって判断されている、あるいは介護職間での伝聞により決定されている。

## 第5章 介護労働者のキャリア形成の可能性

### 第1節 なぜ、キャリア形成に類型が生まれたのか

キャリアパスの類型は5種に大別された。表面的には介護サービスは利用者の身体機能の改善が見えにくいこともあって仕事を継続するモチベーションを維持することが困難なことから、それを維持するために資格取得を一つの区切りとしているように見える。同時にキャリアのあり方は施設の方針、職場の上司から指導をされた、同僚の経験を参考にした、一般的にこうであるというイメージ等が傾向にあった。

上司や先輩からの指導や参考にして資格を基準としたキャリア形成をしてきたということは、指導する側には何か根拠があつてのことであることが推測できる。それは介護職（介護労働者）の経験と思想の違いによる差である。

介護職としての経験とは、これまで仕事（介護サービス）を通じて経験した利用者に対する成功事例や失敗事例のことである。成功事例は例えば、コミュニケーションが困難な利用者と上手く出来たことや利用者が何をすれば喜んでもらえるかを発見した時のことである。

失敗事例は誤業をしてしまった場合や、利用者に怪我をさせてしまった場合などであり、それを今後どう防止するのかというレベルまで含んでいる。この成功・失敗事例を組み合わせた上で、何が知識として、何が技術として必要なのかを経験則として何が求められているのかを判断したのであろう。

他方、介護職の思想とは介護職とはどうあるべきかといった考え方や姿勢、

価値観に依拠したものである。それは施設の運営方針・理念に現れている。例えば、宗教的に依拠したもの、家族的な介護サービスを提供する、利用者個人（個性）を尊重したケアを提供する等さまざまである。

その上でどのような介護労働者が必要なのか、どのような能力を有していることが望ましいのかによってキャリア形成のあり方に独自性が出てくるのである。例えば、どの施設でも同じように語られる安全かつ的確な介護サービスの提供方法が異なってきており、重視する点が異なっている。これは工夫することで質の高い介護サービスを提供することに繋がる。介護労働者としての専門性である。指導的立場にある経営者や介護労働者は、この経験と思想に基づいてキャリア形成の方針を決定している。

## 第2節 介護労働者が望んだキャリアのルートの流れから見えてくるもの

介護労働者のキャリアのルートはホームヘルパーを基本として、類型1から類型3に至るルート、類型2と類型3から類型5へと至るルート、類型1から類型4を経て類型5に至るルートを確認することが出来た。社会福祉士を除くといずれも勤務しながら受験要件を満たすことが出来るルートである。介護労働者が資格を取得することで得られるものは新たな介護に関する知識とより高度な介護技術である。ただ、注意しなければならないのは資格を取得しただけに依拠すると介護労働者としての能力的な限界が生じてしまう。現場で求められているのは資格ではなく、資格を得た時に求められた知識や技能をベースとして、そして個別具体的なケアを工夫しながら安全かつ的確に提供する能力である。

介護労働者のキャリア形成は、目に見える形として資格制度を得ていくことは国の制度が変更にならない限り（図2-1）で示したキャリアルートは増加させにくいであろう。更に介護労働者としてキャリアを高めていくにはここで述べたスキルアップの内容如何に関わってくる。どのようなことを学び実践に移していくのか、また利用者の安全性を確保したケアを提供する先見性、そして、いかなる状況下に置かれても冷静かつ的確な判断を下し対処できるのかを身につけることである。

## まとめ

本調査では5つのキャリアの類型とキャリアルートを確認し、それぞれの特徴を概観してきた。類型1はホームヘルパーとして活躍する者、介護福祉士として活躍する者がいるが、この仕事が楽しいと答える者が多かった。仕事に対して誇りと魅力を感じていることから今後、更なるキャリア形成とキャリアアップをする可能性は大いにある。特にホームヘルパーは介護福祉士となる目標があり、介護福祉士はケアマネジャーや社会福祉士となる目標もある。次に繋がるような目標を定めなければならないが、介護福祉士のみで終わることに陥りやすいので明確な目標を定めて働くことが重要である。

類型2は、家族の介護を経験した者が一定数いるためか、それをきっかけとしてホームヘルパーを経て介護福祉士となったことで国家資格を得た達成感、実感は強いと見られる。そのためプロ意識が強く、仮に所属法人にスキルアップの制度がなくともスキルアップを予定していると考えている者が多い。今後、職業人として能力を磨き上げていくだけのモチベーションはかなりあると思われる。ここで現場重視の介護福祉士としてキャリア形成に区切りをつけるのか、より利用者のニーズを具現化するためのケアマネジャーとなるかの道が分かれる。何より気をつけなければならないのは、どっち付かずとなることであり、何を現場で重視するのか、何故ケアマネジャーとなるのかを見極めなければ中途半端となってしまうことである。

類型3は、介護福祉士を経てケアマネジャーとなったことから、介護職としてはかなり広い領域を担うことが出来る。そのため、キャリア形成と言う意味では一区切りと考える者がおり、次のステップへ進むかどうかは介護労働者の意思に委ねられる。ケアマネジャーとなるには5年以上の経験が必要なことから多くの経験(事例)を踏んでいることから、プロとしての意識も高いことも特徴で、今後、現場では大きな役割を担っていくことが期待される。その上で、キャリアに区切りをつけたとしてもここで終わりと思わず、現場に活かしたケアプランを作成するスキルアップを継続することを忘れてはならない。

類型4は、ホームヘルパーとして活躍しながら、まず取得しやすい福祉住環境コーディネーターを得ている。利用者が在宅で過ごしやすい環境を考えるためにも必要な知識であろう。他方、人のために役立つからという意識がこの類

型では強く、介護のプロとしての意識が低かったことから、プロとして何が出来るのかを見定めて次のステップへ進むことが必要である。人に役立っていると言う誇りを持ちながら、プロとして働いているという視点を持つことで、キャリア形成とスキルアップは円滑に行えるのではないか。

最後に、ここでは議論できなかったが介護労働者の理想とするキャリアモデル、介護サービスを提供するプロセスやその固有性、工作上重要視していること、専門職と思う理由等は別の機会に論じたいと思うが、介護現場で抱えた課題は少ないマンパワーを上手く育てることこそが介護サービスの質を高め、利用者に安心を与えることである。今回明らかとなった類型の特性を踏まえることは、施設・事業所のマンパワーを効果的に活用する一助になると同時に介護労働者にとって学びという意味での目標を定めやすくなるであろう。

#### 参考文献・資料

- ・秋山智久「ソーシャル・ワーカーの資格はどうあるべきか—『社会福祉士』資格法定化を中心に—」『社会福祉研究』40号、鉄道弘済会福祉センター弘済会館、1987年
- ・阿部真大「働きすぎる若者たち『自分探し』の果てに」日本放送協会出版、2007年
- ・天野正子「転換期の女性と職業」学文社、1982年
- ・梅澤正「職業とキャリア—人生の豊かさとは—」学文社、2001年
- ・小野公一「キャリア発達におけるメンターの役割—看護師のキャリア発達を中心に」白桃書房、2003年
- ・京極高宣編「福祉マンパワー対策 誰が福祉を担うのか」第一法規、1992年
- ・京極高宣「新版 日本の福祉士制度 日本ソーシャルワーク史序説」中央法規、1998年
- ・清水勲「ビジネスゼミナール 会社人事入門」日本経済新聞社、1991年
- ・染谷倭子（編）「福祉労働とキャリア形成—専門性は高まったか（MINERVA福祉ライブラリー95）」ミネルヴァ書房、2007年
- ・高橋幸裕「訪問介護員の労働環境と人材養成に関する研究」九州大学修士論文、2004年
- ・中西洋・京極高宣編「福祉士の待遇条件」第一法規、1990年

- ・日本経済新聞 2008年6月25日付朝刊「若者が介護職離れ 低収入, 将来キャリア描けず…学校・施設 定員割れ相次ぐ」
- ・ミネルヴァ書房編集部 [編] 「社会福祉小六法 2008 [平成20年版]」 ミネルヴァ書房, 2008年
- ・結城康博「介護 現場からの検証」岩波新書, 2008年
- ・東京商工会議所 検定試験情報 [福祉住環境コーディネーター検定試験]  
<http://www.kentei.org/fukushi/index.html>

- 
- (1) 本研究の成果は財団法人家計経済研究所の2008年度研究振興助成事業において研究助成費を受けたものである。このような機会を与えていただいた財団法人家計経済研究所に対し深く感謝いたします。
  - (2) この後の経過については秋山(1987)が詳しい。  
ホームヘルパー, 福祉住環境コーディネーター1級, 2級, 3級とそれぞれ取得した者がいるが, 単一の資格として計算した。教員免許, 保育士, 調理師等の資格を有している者がいるが介護職の関連性が薄いと思われるものと医療職者は除外した上で分類した。
  - (3) この場合, 特別養護老人ホームを念頭にしている。(老人保健施設でも運営目的は異なるが, 提供する介護サービスの内容にはそれほど大きな違いはないと思われるため。)
  - (4) いずれの数値も調査結果で有効回答とした数値としたため各類型の合計数と一致しない。
  - (5) キャリア(形成)という言葉は多様な意味と概念があり, 現場や研修でOJT・Off-JT, リスクマネジメント対策等の日常的な積み重ねの成果とした。資格取得を念頭にしている。
  - (6) 例えば, 施設では主任, リーダー等の役職付きの責任者を指している。
  - (7) ホームヘルパーを経なくても介護福祉士を取得できるためここに分類した。
  - (8) 3級は福祉と住環境の関連分野に関する基本的知識を, 2級はこれらの知識を実務に活かすために幅広い知識を身に付けることが, 1級は2級保持者が今まで学んだこと踏まえ, 新築や住宅改修のプランニングや安全なまちづくりへの参画が出来る能力を求めている。
  - (9) ここで言うスキルアップとは, 資格取得等目に見える形の成果に結びつかなくとも研修に参加することや自己学習で学びことをより高い能力や知識を獲得するための幅広い行為を指している。
  - (10) 紙片の都合上, ここで専門職の概念に関する議論を行えない。天野正子が示した準専門職(高度な職業人)を踏まえて議論を行いたい。今回の調査では便宜的に専門職として表記した。
  - (11) 高橋幸裕「訪問介護員の労働環境と人材養成に関する研究」九州大学修士論文, 2004年3月参照。