

## 福祉介護労働者のキャリア形成

時 井 聰

この論文では、近年ますます関心の集まっている介護保険制度下における、介護労働に携わる人々のキャリア形成と、能力開発に関する3年間に渡る実態調査の結果<sup>1</sup>を下に検討考察を加えることとする。調査の概要としては、1年目(2003)においては4年制大学を卒業し、管理職を含めて高齢者介護の職種に従事している人々を対象とし、2年目(2004)は介護福祉士の資格を持つ人々、3年目(2005)は在宅福祉をになうホームヘルパーを対象に、各年2,600人に郵送で調査票調査を実施した結果である。1年目は社団法人日本社会福祉士会と、札幌、東京、千葉の3大学同窓会、2年目は社団法人日本介護福祉士会、3年目は日本ホームヘルパー協会の協力を得て実施した。1年目は30.3%の回収率、2年目は31.1%、3年目にいたっては48.7%の回収率を得ることが出来た。アンケート調査と併行して、札幌、首都圏、福岡、宮崎、におい手聞き取り調査を毎年実施し、現状の直接的把握も行った。

1年目は4年制大学を卒業している人を対象者にしているために、男性が41.7%を占めていたが、2年目は11.2%、3年目は3.9%と圧倒的に女性が多かった。そのため1年目は、「性別」を独立変数としてデータ分析を行ったが、2年、3年目に際しては、「子供の有無」を用い、総括では「子供の有無」によって比較を行った。

以下職務に対する満足度、職務の専門性、勤務状況などについて見られる何らかの傾向、及び特性について述べることとする。

### 職務に対する満足度

職務に対する満足度に関しては、「満足」と答えた人が1年目福祉学科卒業生は、46.3%、2年目介護福祉士資格を有する人は27.1%、3年目在宅介護を担うホームヘルパーは、35.4%で、「自分なりに納得」が1年目(2003)は36.4%、2年目(2004)は29.3%、3年目(2005)は35.3%で、性差に関り無く職務に充実感をもっている傾向が見られた。

「子供の有無別」では、以下にあげるとおり2年目の介護福祉士に違いは見られなかったが、3年目のホームヘルパーでは子供のある人のほうがいない人よりも満足感が強く見られた。

(2004)

		Q12 あなたは現在の職務に満足していますか				2検定
		N	満足	自分なりに納得	不満	
子供の有無	いる	547	28.7	30.0	41.3	NS
	いない	173	23.7	27.7	48.6	
	合計	720	27.5	29.4	43.1	

NS: No Significance

(2005)

		Q12 あなたは現在の職務に満足していますか				2検定
		N	満足	自分なりに納得	不満	
子供の有無	いる	1,065	35.8	36.0	28.3	*
	いない	112	33.9	26.8	39.3	
	合計	1,177	35.6	35.1	29.3	

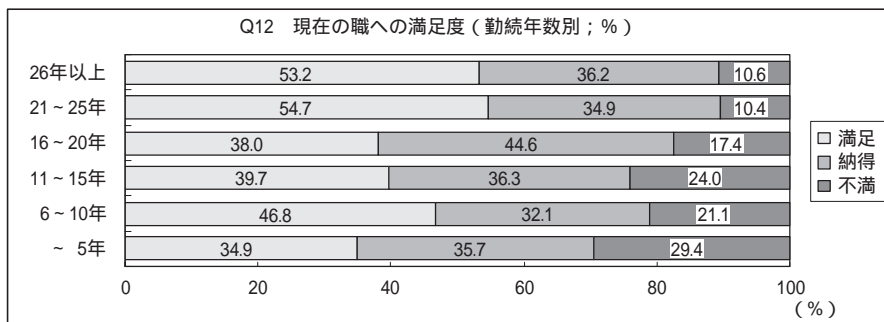
\*: p &lt; .05

満足度を福祉学科卒業生の勤続年数別にみると、どのカテゴリーでも満足度は高いが、勤続年数が多くなるに連れて、「不満」と考える割合が減少している。

介護福祉資格を有する人を勤続年数別にみると差はみられなかった。

ホームヘルパーを有する人を勤続年数別にみると差がみられた。「5年以下」は満足している傾向があるが、勤続年数を重ねるごとに「不満」と考える傾向がみられる。また、勤続年数が多くなると「自分なりに納得」させている傾向がみてとれる。

(2003)



(2004)

		Q12 あなたは現在の職務に満足していますか				2 検定
		N	満 足	自分なりに納得	不 満	
勤続年数別	5年以下	326	26.7	26.1	47.2	NS
	6～10年	186	25.3	32.8	41.9	
	11～15年	105	21.9	30.5	47.6	
	16年以上	81	37.0	32.1	30.9	
	合 計	698	26.8	29.2	44.0	

NS: No Significance

(2005)

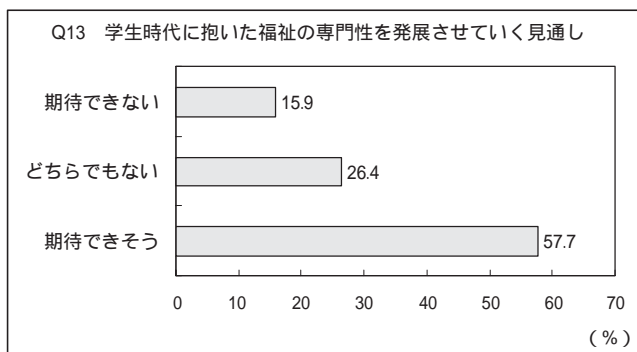
		Q12 あなたは現在の職務に満足していますか				2 検定
		N	満 足	自分なりに納得	不 満	
勤続年数別	5年以下	597	38.9	33.0	28.1	*
	6～10年	398	29.9	39.7	30.4	
	11年以上	173	30.1	38.2	31.8	
	合 計	1,168	34.5	36.0	29.5	

\*: p < .05

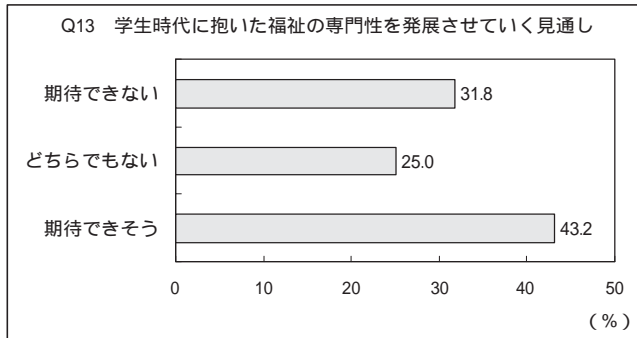
### 職務の専門性

職務の専門性に関しては、3回の調査ともに、専門性を発展させることに「期待できそう」または「実現できそう」と回答した人が、40%を超えていた。とりわけ1年目(2003)の社会福祉士では、57.7%を占めていた。それに対し「期待できない」は、1年目福祉学科卒業生が15.9%、2年目(2004)介護福祉士資格を有する人、3年目(2005)在宅介護を担うホームヘルパーが28.2%で、介護福祉士とホームヘルパーの3分の1の人々は、専門性の発展に期待感を抱いていなかった。

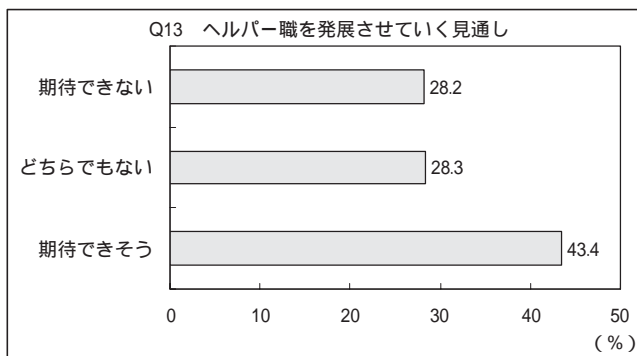
(2003)



(2004)



(2005)

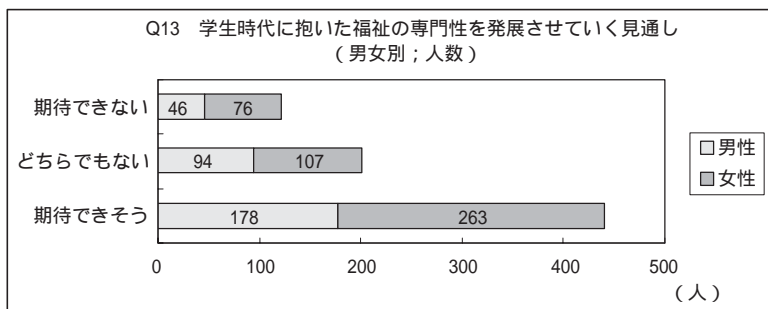


専門性を発展させていく見通しを福祉学科卒業生の男女・女性別にみると、男性・女性ともに「期待できそう」と回答する人が多かった。

介護福祉資格を有する人で子供の有無でみると、差がみられた。子供がいる人はいない人よりも「期待できそう」と考えている傾向がみられた。

ホームヘルパーを有する人で子供の有無でみると差はみられなかった。

(2003)



(2004)

		Q13 学生時代に抱いた福祉の専門性を発展させていく見通し				2 検定
		N	期待できそう	どちらでもない	期待できない	
子供の有無	いる	545	47.0	24.0	29.0	*
	いない	173	34.1	27.2	38.7	
	合計	718	43.9	24.8	31.3	

\* : p < .05

(2005)

		Q13 ヘルパー職を発展させていく見通し				2 検定
		N	期待できそう	どちらでもない	期待できない	
子供の有無	いる	1,054	43.5	29.9	26.6	NS
	いない	112	43.8	22.3	33.9	
	合計	1,166	43.6	29.2	27.3	

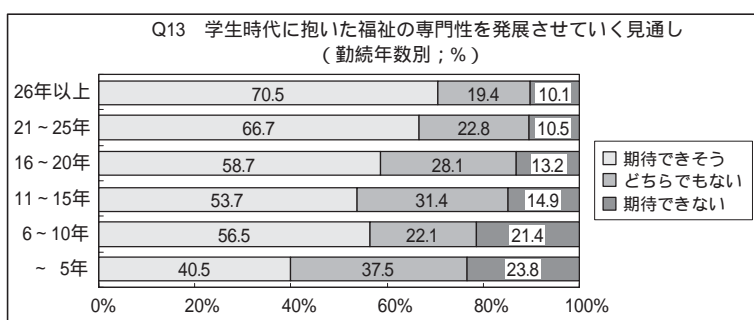
NS: No Significance

専門性を発展させていく見通しを福祉学科卒業生の勤続年数別にみると、勤続年数が多くなるにつれて、「期待できそう」と考える割合が高くなる。

介護福祉資格を有する人を勤続年数別にみると差はみられなかった。

ホームヘルパーを有する人を勤続年数別にみると差がみられた。「5年以下」は他の勤続年数の人よりも満足していると考えられる。

(2003)



(2004)

(%)

		Q13 学生時代に抱いた福祉の専門性を発展させていく見通し				2検定
		N	期待できそう	どちらでもない	期待できない	
勤続年数別	5年以下	324	44.1	24.7	31.2	NS
	6～10年	185	42.7	23.2	34.1	
	11～15年	105	38.1	26.7	35.2	
	16年以上	81	42.0	30.8	27.2	
	合計	695	42.6	25.3	32.1	

NS: No Significance

(2005)

(%)

		Q13 ヘルパー職を発展させていく見通し				2検定
		N	期待できそう	どちらでもない	期待できない	
勤続年数別	5年以下	593	49.4	26.6	23.9	*
	6～10年	392	35.2	29.8	34.9	
	11年以上	172	39.5	31.4	29.1	
	合計	1,157	43.1	28.4	28.4	

\*:  $p < .05$ 

<b>仕事や職場に関する重要度</b>
---------------------

(2003)

(%)

		N	重要である	どちらでもない	重要でない	2検定
大切な仕事を任される	男性	318	78.6	17.9	4.4	*
	女性	445	62.7	29.4	7.9	
	合計	763	69.3	24.3	6.4	
仕事と自分の能力	男性	318	79.3	19.2	1.6	NS
	女性	444	76.4	22.3	1.4	
	合計	762	77.6	21.0	1.4	
自律性の高さ	男性	317	70.4	26.2	3.5	NS
	女性	446	70.2	28.7	1.1	
	合計	763	70.3	27.7	2.1	
仕事内容の変化, 創造的であること	男性	317	64.0	30.6	5.4	NS
	女性	445	67.4	28.8	3.8	
	合計	762	66.0	29.5	4.5	
おもしろい仕事, 好きな仕事	男性	318	72.3	24.8	2.8	*
	女性	445	80.2	18.0	1.8	
	合計	763	76.9	20.8	2.2	

		N	重要である	どちらでもない	重要でない	<sup>2</sup> 検定
新しいことを学ぶ機会が多い	男性	318	75.5	22.6	1.9	*
	女性	446	84.3	14.8	0.9	
	合計	764	80.6	18.1	1.3	
社会的な貢献	男性	318	71.4	24.8	3.8	NS
	女性	444	67.8	28.6	3.6	
	合計	762	69.3	27.0	3.7	
よい対人関係	男性	318	83.7	14.8	1.6	NS
	女性	446	87.9	11.2	0.9	
	合計	764	86.1	12.7	1.2	
昇進昇格の機会	男性	315	39.7	39.7	20.6	*
	女性	445	25.2	42.9	31.9	
	合計	760	31.2	41.6	27.2	
仕事の成果の正当評価	男性	318	75.8	22.3	1.9	NS
	女性	445	81.6	17.1	1.4	
	合計	763	79.2	19.3	1.6	
都合のよい勤務時間・勤務地	男性	317	54.3	36.3	9.5	*
	女性	444	71.0	24.3	4.7	
	合計	761	64.0	29.3	6.7	
雇用・仕事の保証	男性	318	80.8	16.0	3.1	NS
	女性	446	85.2	12.1	2.7	
	合計	764	83.4	13.7	2.9	
福利厚生がよい	男性	318	72.3	24.8	2.8	NS
	女性	445	74.8	22.7	2.5	
	合計	763	73.8	23.6	2.6	
教育・研修の機会が多い	男性	318	74.5	24.2	1.3	*
	女性	446	82.7	15.3	2.0	
	合計	764	79.3	19.0	1.7	

\* : p < .05      NS: No Significance

( 2004 )

( % )

		N	重要である	どちらでもない	重要でない	<sup>2</sup> 検定
大切な仕事を任される	いる	541	66.2	29.2	4.6	NS
	いない	173	60.1	35.3	4.6	
	合計	714	64.7	30.7	4.6	
仕事と自分の能力	いる	540	63.9	33.7	2.4	NS
	いない	173	69.9	28.4	1.7	
	合計	713	65.4	32.4	2.2	

		N	重要である	どちらでもない	重要でない	<sup>2</sup> 検定
自律性の高さ	いる	539	59.9	36.9	3.2	NS
	いない	173	52.0	44.0	4.0	
	合計	712	58.0	38.6	3.4	
仕事内容の変化, 創造的であること	いる	532	46.8	47.6	5.6	*
	いない	173	57.2	39.3	3.5	
	合計	705	49.4	45.5	5.1	
おもしろい仕事, 好きな仕事	いる	540	73.5	24.6	1.9	*
	いない	173	86.1	12.7	1.2	
	合計	713	76.6	21.7	1.7	
新しいことを学ぶ機会が多い	いる	537	78.4	20.7	0.9	*
	いない	173	85.5	12.8	1.7	
	合計	710	80.1	18.8	1.1	
社会的な貢献	いる	538	72.5	25.1	2.4	*
	いない	173	64.2	30.6	5.2	
	合計	711	70.5	26.4	3.1	
よい対人関係	いる	540	82.6	15.5	1.9	*
	いない	173	91.9	6.9	1.2	
	合計	713	84.9	13.4	1.7	
昇進昇格の機会	いる	535	36.3	44.8	18.9	NS
	いない	173	39.3	44.5	16.2	
	合計	708	37.0	44.8	18.2	
仕事の成果の正当評価	いる	538	80.1	17.3	2.6	NS
	いない	173	80.9	16.2	2.9	
	合計	711	80.3	17.0	2.7	
都合のよい勤務時間・勤務地	いる	539	67.0	29.1	3.9	NS
	いない	172	66.3	27.9	5.8	
	合計	711	66.8	28.8	4.4	
雇用・仕事の保証	いる	539	82.0	16.1	1.9	NS
	いない	173	78.0	20.3	1.7	
	合計	712	81.0	17.2	1.8	
福利厚生がよい	いる	538	75.5	21.3	3.2	NS
	いない	172	77.9	20.4	1.7	
	合計	710	76.1	21.1	2.8	
教育・研修の機会が多い	いる	538	79.4	19.0	1.7	NS
	いない	172	72.7	25.0	2.3	
	合計	710	77.7	20.5	1.8	

\* : p < .05      NS: No Significance



(2005)

(%)

		N	重要である	どちらでもない	重要でない	<sup>2</sup> 検定
大切な仕事を任される	いる	1,029	63.4	32.2	4.4	NS
	いない	109	61.5	29.4	9.2	
	合計	1,138	63.2	32.0	4.8	
仕事と自分の能力	いる	1,024	60.2	38.0	1.9	*
	いない	108	74.1	25.0	0.9	
	合計	1,132	61.5	36.7	1.8	
自律性の高さ	いる	1,020	42.5	52.5	5.0	NS
	いない	108	45.4	48.1	6.5	
	合計	1,128	42.8	52.0	5.1	
仕事内容の変化, 創造的であること	いる	1,010	40.4	51.5	8.1	*
	いない	107	54.2	37.4	8.4	
	合計	1,117	41.7	50.1	8.1	
おもしろい仕事, 好きな仕事	いる	1,023	68.9	28.6	2.4	NS
	いない	109	71.6	25.7	2.8	
	合計	1,132	69.2	28.4	2.5	
新しいことを学ぶ機会が多い	いる	1,025	79.6	19.1	1.3	NS
	いない	109	85.3	11.9	2.8	
	合計	1,134	80.2	18.4	1.4	
社会的な貢献	いる	1,029	75.8	22.5	1.7	NS
	いない	110	73.6	22.7	3.6	
	合計	1,139	75.6	22.6	1.8	
よい対人関係	いる	1,027	83.3	15.3	1.5	NS
	いない	108	88.9	9.3	1.9	
	合計	1,135	83.8	14.7	1.5	
昇進昇格の機会	いる	1,020	32.4	47.1	20.6	NS
	いない	108	30.6	48.1	21.3	
	合計	1,128	32.2	47.2	20.7	
仕事の成果の正当評価	いる	1,025	75.9	22.6	1.5	NS
	いない	109	78.0	20.2	1.8	
	合計	1,134	76.1	22.4	1.5	
都合のよい勤務時間・勤務地	いる	1,026	71.2	25.2	3.5	NS
	いない	109	65.1	29.4	5.5	
	合計	1,135	70.7	25.6	3.7	
雇用・仕事の保証	いる	1,027	80.6	17.6	1.8	NS
	いない	108	78.7	19.4	1.9	
	合計	1,135	80.4	17.8	1.8	
福利厚生がよい	いる	1,029	75.6	22.3	2.1	NS
	いない	109	75.2	21.1	3.7	
	合計	1,138	75.6	22.1	2.3	

		N	重要である	どちらでもない	重要でない	<sup>2</sup> 検定
教育・研修の機会が多い	いる	1,031	80.6	18.6	0.8	NS
	いない	109	77.1	20.2	2.8	
	合計	1,140	80.3	18.8	1.0	

NS: No Significance

福祉学科卒業生を対象とした集計では、男女を対象としているため他の年度と比較ができなかった。しかし男性と女性で差がみられた項目は、「大切な仕事を任されている」「おもしろい仕事、好きな仕事」「昇進機会の機会」「都合のよい勤務時間・勤務地」「教育研修の機会が多い」であった。男性のほうが女性よりも重視している項目は、「大切な仕事を任されている」「昇進機会の機会」であった。女性のほうが男性よりも重視している項目は、「おもしろい仕事、好きな仕事」「都合のよい勤務時間・勤務地」「教育研修の機会が多い」であった。

介護福祉士資格を有する人とホームヘルパーで共に差のみられた項目は、「仕事内容の変化、創造的であること」であった。この項目では、介護福祉士資格を有する人とホームヘルパーともに子供のいない人がいない人よりも「重要である」と考える傾向があった。

介護福祉士資格を有する人の中で、子供の有無で差がみられた項目は、「おもしろい仕事、好きな仕事」「新しいことを学ぶ機会が多い」「社会的な貢献」「よい対人関係」であった。子供がいる人がいない人よりも「重要である」と考えている項目は「社会的貢献」であった。子供のいない人がいる人よりも「重要である」と考えている項目は、「おもしろい仕事、好きな仕事」「新しいことを学ぶ機会が多い」「よい対人関係」であった。

ホームヘルパーの資格を有する人の中で、子供の有無で差がみられた項目は、「仕事と自分の能力」であった。子供のいない人はいる人よりもこの項目を重要視していた。

仕事や職場に関する重要度では、「重要である」に「良い人間関係」を選んだ割合が、2年目、3年目では最も多い割合を占めていた。「新しい仕事を学ぶ機会が多い」、「仕事の成果の正当評価」、「雇用・仕事の保証」、「教育・研修の機会が多い」が上位であったが、これら以上に「良い人間関係」を優先していることが興味深い結果である。介護福祉士資格を有する人、ホームヘルパー資格を有する人では、大半が女性であったことに関係があるのかもしれない。

## 仕事や職場に関する満足度

(2003)

(%)

		N	満 足	どちらで もない	不 満	<sup>2</sup> 検定
大切な仕事を任される	男性	317	49.5	38.2	13.3	*
	女性	442	45.7	46.2	8.1	
	合計	759	47.3	42.8	9.9	
仕事と自分の能力	男性	316	44.6	39.2	16.1	NS
	女性	442	40.5	43.7	15.8	
	合計	758	42.2	41.8	16.0	
自律性の高さ	男性	312	45.5	40.1	14.4	NS
	女性	443	41.5	44.9	13.5	
	合計	755	43.2	42.9	13.9	
仕事内容の変化, 創造的であること	男性	315	32.7	51.1	16.2	NS
	女性	441	41.3	44.2	14.5	
	合計	756	37.7	47.1	15.2	
おもしろい仕事, 好きな仕事	男性	316	38.0	47.8	14.2	*
	女性	442	57.0	35.8	7.2	
	合計	758	49.1	40.8	10.1	
新しいことを学ぶ機会が多い	男性	316	38.0	44.0	18.0	NS
	女性	442	41.2	41.6	17.2	
	合計	758	39.8	42.6	17.6	
社会的な貢献	男性	316	35.8	53.2	11.1	NS
	女性	438	39.3	49.3	11.4	
	合計	754	37.8	50.9	11.3	
よい対人関係	男性	314	36.6	42.7	20.7	NS
	女性	441	39.5	39.9	20.6	
	合計	755	38.3	41.1	20.7	
昇進昇格の機会	男性	314	21.3	63.1	15.6	NS
	女性	438	20.6	60.2	19.2	
	合計	752	20.9	61.4	17.7	
仕事の成果の正当評価	男性	315	21.9	53.0	25.1	NS
	女性	442	23.5	52.5	24.0	
	合計	757	22.9	52.7	24.4	
都合のよい勤務時間・勤務地	男性	313	45.7	42.2	12.1	*
	女性	441	58.5	28.3	13.2	
	合計	754	53.2	34.1	12.7	
雇用・仕事の保証	男性	314	56.4	37.2	6.4	*
	女性	443	60.3	28.0	11.7	
	合計	757	58.7	31.8	9.5	

		N	満 足	どちらでも もない	不 満	<sup>2</sup> 検定
福利厚生がよい	男性	316	32.9	43.7	23.4	*
	女性	442	38.0	34.6	27.4	
	合計	758	35.9	38.4	25.7	
教育・研修の機会が多い	男性	316	32.0	50.3	17.7	*
	女性	443	38.2	39.7	22.1	
	合計	759	35.6	44.1	20.3	

\* : p < .05      NS: No Significance

(2004)

(%)

		N	満 足	どちらでも もない	不 満	<sup>2</sup> 検定
大切な仕事を任される	い る	534	33.0	52.2	14.8	NS
	い ない	173	29.5	57.2	13.3	
	合 計	707	32.1	53.5	14.4	
仕事と自分の能力	い る	533	31.0	48.9	20.1	NS
	い ない	172	27.3	46.0	26.7	
	合 計	705	30.1	48.2	21.7	
自律性の高さ	い る	534	29.6	50.0	20.4	*
	い ない	173	22.0	48.5	29.5	
	合 計	707	27.7	49.7	22.6	
仕事内容の変化, 創造的であること	い る	524	24.2	58.1	17.7	*
	い ない	173	17.3	53.8	28.9	
	合 計	697	22.5	57.0	20.5	
おもしろい仕事, 好きな仕事	い る	531	46.7	41.2	12.1	NS
	い ない	172	43.0	43.0	14.0	
	合 計	703	45.8	41.7	12.5	
新しいことを学ぶ機会が多い	い る	530	33.6	42.4	24.0	NS
	い ない	172	34.3	36.0	29.7	
	合 計	702	33.8	40.8	25.4	
社会的な貢献	い る	528	37.5	51.5	11.0	NS
	い ない	173	30.6	59.0	10.4	
	合 計	701	35.8	53.4	10.8	
よい対人関係	い る	532	27.6	38.2	34.2	NS
	い ない	173	27.7	39.9	32.4	
	合 計	705	27.7	38.5	33.8	
昇進昇格の機会	い る	528	13.3	57.0	29.7	NS
	い ない	171	12.9	54.4	32.7	
	合 計	699	13.2	56.3	30.5	

		N	満 足	どちらで もない	不 満	<sup>2</sup> 検定
仕事の成果の正当評価	い る	528	20.8	41.5	37.7	NS
	いない	173	14.5	45.6	39.9	
	合 計	701	19.3	42.5	38.2	
都合のよい勤務時間・勤務地	い る	533	50.1	34.7	15.2	NS
	いない	170	42.9	42.4	14.7	
	合 計	703	48.4	36.5	15.1	
雇用・仕事の保証	い る	531	43.9	42.7	13.4	NS
	いない	173	38.7	48.6	12.7	
	合 計	704	42.6	44.2	13.2	
福利厚生がよい	い る	533	16.1	41.5	42.4	NS
	いない	173	11.6	38.1	50.3	
	合 計	706	15.0	40.7	44.3	
教育・研修の機会が多い	い る	531	24.1	45.2	30.7	NS
	いない	172	23.8	44.2	32.0	
	合 計	703	24.0	45.0	31.0	

\*: p < .05      NS: No Significance

( 2005 )

( % )

		N	満 足	どちらで もない	不 満	<sup>2</sup> 検定
大切な仕事を任される	い る	1,016	32.8	58.2	9.1	NS
	いない	108	31.5	59.3	9.3	
	合 計	1,124	32.7	58.3	9.1	
仕事と自分の能力	い る	1,023	31.0	57.4	11.6	NS
	いない	109	29.4	54.1	16.5	
	合 計	1,132	30.8	57.1	12.1	
自律性の高さ	い る	1,010	22.3	64.2	13.6	NS
	いない	109	21.1	64.2	14.7	
	合 計	1,119	22.2	64.2	13.7	
仕事内容の変化, 創造的であること	い る	1,000	22.9	67.3	9.8	NS
	いない	106	22.6	66.0	11.3	
	合 計	1,106	22.9	67.2	9.9	
おもしろい仕事, 好きな仕事	い る	1,019	46.9	45.8	7.3	NS
	いない	110	43.6	48.2	8.2	
	合 計	1,129	46.6	46.1	7.4	
新しいことを学ぶ機会が多い	い る	1,017	40.4	43.8	15.8	NS
	いない	109	45.0	42.2	12.8	
	合 計	1,126	40.9	43.6	15.5	

		N	満 足	どちらで もない	不 満	<sup>2</sup> 検定
社会的な貢献	い る	1,015	45.6	48.7	5.7	NS
	いない	107	43.0	49.5	7.5	
	合 計	1,122	45.4	48.8	5.9	
よい対人関係	い る	1,019	37.1	43.5	19.4	NS
	いない	108	46.3	38.0	15.7	
	合 計	1,127	38.0	42.9	19.1	
昇進昇格の機会	い る	1,010	13.7	63.0	23.4	NS
	いない	109	13.8	67.0	19.3	
	合 計	1,119	13.7	63.4	23.0	
仕事の成果の正当評価	い る	1,011	21.5	55.8	22.7	NS
	いない	108	23.1	49.1	27.8	
	合 計	1,119	21.6	55.1	23.2	
都合のよい勤務時間・勤務地	い る	1,016	51.6	37.0	11.4	NS
	いない	110	41.8	44.5	13.6	
	合 計	1,126	50.6	37.7	11.6	
雇用・仕事の保証	い る	1,017	42.8	40.1	17.1	NS
	いない	108	36.1	50.0	13.9	
	合 計	1,125	42.1	41.1	16.8	
福利厚生がよい	い る	1,020	18.6	45.1	36.3	NS
	いない	110	17.3	38.2	44.5	
	合 計	1,130	18.5	44.4	37.1	
教育・研修の機会が多い	い る	1,023	34.2	42.8	23.0	NS
	いない	108	36.1	47.2	16.7	
	合 計	1,131	34.4	43.2	22.4	

NS: No Significance

福祉学科卒業生を対象とした集計では、男女を対象としているため他の年度と比較ができなかった。しかし男性と女性で差がみられた項目は、「大切な仕事を任されている」「おもしろい仕事、好きな仕事」であった。これらの項目は、重要であるかないかをたずねる項目でも男性と女性の間で差がみられた項目である。男性のほうが女性よりも重視している項目は、「大切な仕事を任されている」であった。女性のほうが男性よりも重視している項目は、「おもしろい仕事、好きな仕事」であった。

介護福祉士資格を有する人とホームヘルパーで共に差のみられた項目は、なかった。

介護福祉士資格を有する人の中で、子供の有無で差みられた項目は、「自律性の高さ」「仕事内容の変化」であった。子供がいる人がいない人よりも「重要である」と考えている項目は「社会的貢献」であった。それらの項目では、子供のいる人がいない人よりも「満足」と考えている傾向がみられた。

仕事や職場に関する満足度については、「満足」の理由に介護福祉士資格を有する人、在宅介護を担うホームヘルパーともに「都合の良い勤務時間・勤務地」を選んだ人が最も多く、「面白い仕事、好きな仕事」、「新しいことを学ぶ機会が多い」、「雇用・仕事の保証」を上回っていた。これも調査対象者のほとんどが女性であったことが、このような回答結果を生み出している。多くの回答者たちにとって、都合の良い勤務時間、勤務地が重要な条件になっている。

**職場変更の有無**

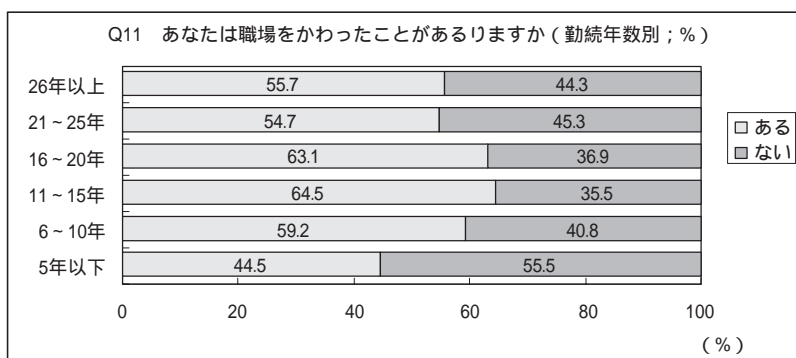
職場の変更に関して、福祉学科卒業生、介護福祉資格を有する人、ホームヘルパーを有する人ともに5割強の人が転職経験があった。

職場の変更を福祉学科卒業生の勤続年数別にみると、「11～15年」「16～20年」が6割を越えている。

介護福祉資格を有する人を勤続年数別にみると差がみられた。「5年以下」は他の勤続年数よりも職場変更をしている傾向がみとれる。また、勤続年数が重なるにつれて、職場変更をする人が減少している。

ホームヘルパーを有する人を勤続年数別にみると差がみられた。「5年以下」は他の勤続年数よりも職場変更をしている傾向がみられた。勤続年数が「6～10年」の人が職場変更を考えている人が最も少なく、「11年以上」になると職場変更をする人の割合が増加している。

(2003)



(2004)

		Q11 職場変更			2検定
		N	ある	ない	
勤続年数別	5年以下	329	65.3	34.7	*
	6～10年	186	55.4	44.6	
	11～15年	105	54.3	45.7	
	16年以上	82	36.6	63.4	
	合計	702	57.7	42.3	

\* : p &lt; .05

(2005)

		Q11 職場変更			2検定
		N	ある	ない	
勤続年数別	5年以下	587	65.8	34.2	*
	6～10年	393	50.4	49.6	
	11年以上	175	54.3	45.7	
	合計	1,155	58.8	41.2	

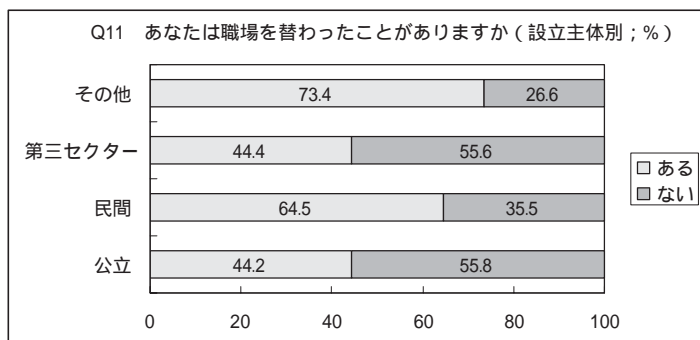
\* : p &lt; .05

職場の変更を福祉学科卒業生の設立主体別にみると、「公立」「第三セクター」の職場の変更の割合が低く、「民間」「その他」は職場変更の割合が6割を超え高い。

介護福祉資格を有する人を設立主体別にみると差がみられた。「公立」は他の設立主体と比べると職場変更をする人が少ない傾向がみられた。続いて「第三セクター」でその傾向がみてとれる。また「民間」「その他」は、職場変更をする割合が6割を超え高い。

ホームヘルパーを有する人を設立主体別にみると差がみられた。「公立」は他の設立主体と比べると職場変更をする人が少ない傾向がみられた。「民間」「非営利法人」「その他」は、職場変更をする割合が6割を超え高い。

(2003)





(2004)

		Q11 職場変更			2検定
		N	ある	ない	
設立主体別	公 立	118	48.3	51.7	*
	民 間	471	63.3	36.7	
	第三セクター	142	53.5	46.5	
	そ の 他	14	64.3	35.7	
	合 計	745	59.1	40.9	

\*: p < .05

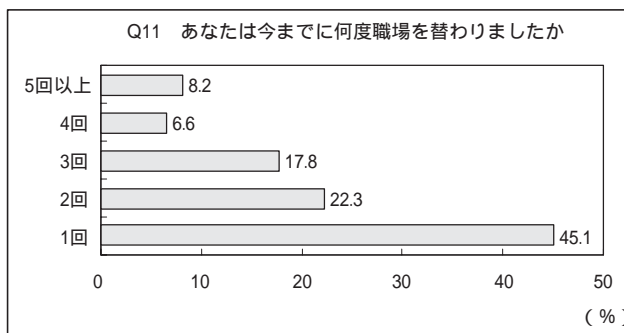
(2005)

		Q11 職場変更			2検定
		N	ある	ない	
設立主体別	公 立	733	53.6	46.4	*
	民 間	190	69.5	30.5	
	非営利法人	295	66.4	33.6	
	そ の 他	5	100.0	0.0	
	合 計	1,223	59.4	40.6	

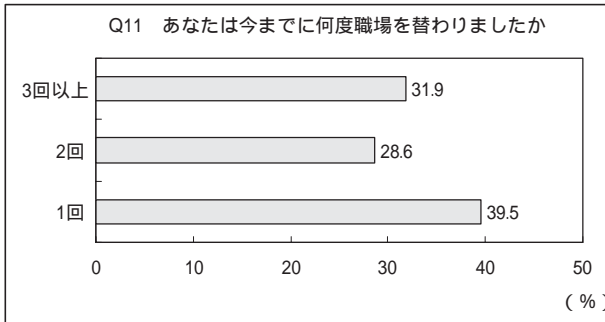
\*: p < .05

転職の回数であるが、福祉学科卒業生で最も多い変更回数は「1回」(45.1%)であった。介護福祉士資格を有する人でも「1回」(39.5%)が最も多かった。しかし、ホームヘルパーの資格を有する人は、「3回」(46.1%)と回答した人が最も多かった。

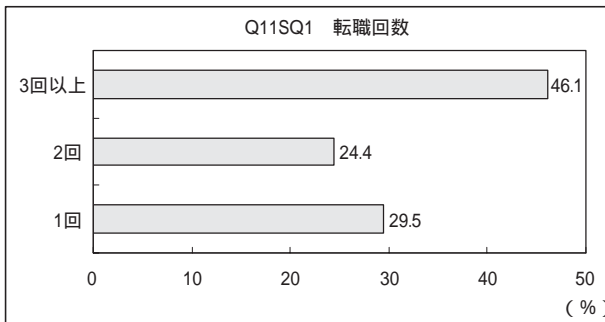
(2003)



(2004)



(2005)



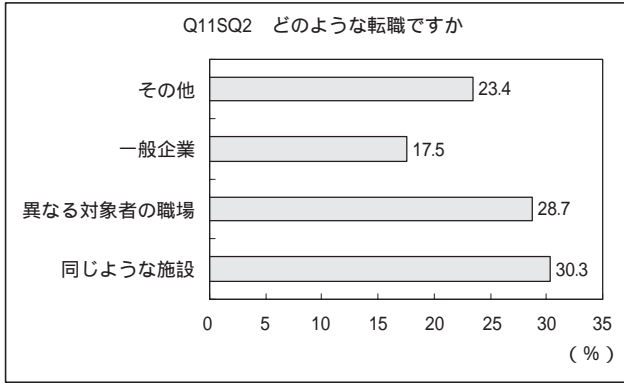
転職に関して、福祉学科卒業生で最も多かったのは、「同じような施設」が最も多く、続いて、「異なる対象者の職場」の割合が高い。

介護福祉士資格を有する人では、「同じような施設」が最も多く、続いて「一般企業」の割合が高い。

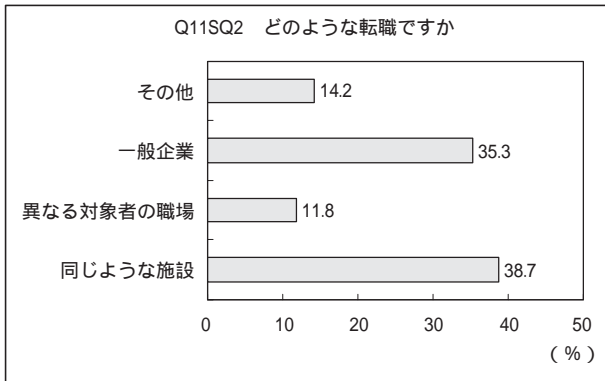
ホームヘルパーの資格を有する人では、「一般企業から現在の職場」が最も多く55.5%であった。

社会福祉士、介護福祉士の資格を有する人々が、同じ職種の異なる職場に転職するのに対し、ホームヘルパーでは、他の職種からの参入が多いことがわかる。

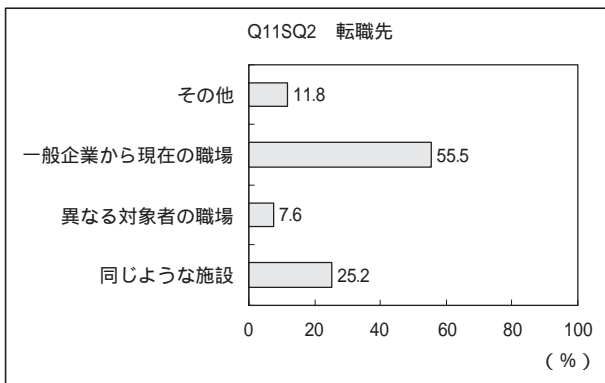
( 2003 )



( 2004 )

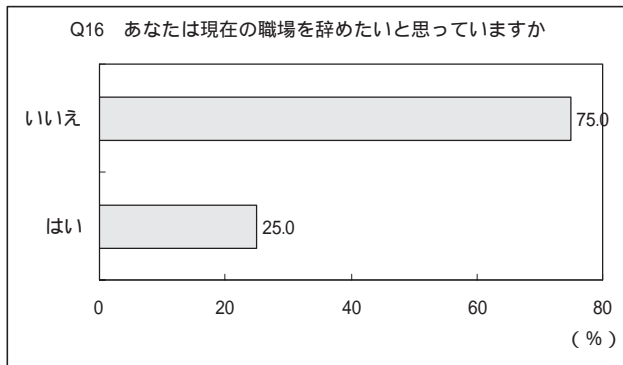


( 2005 )

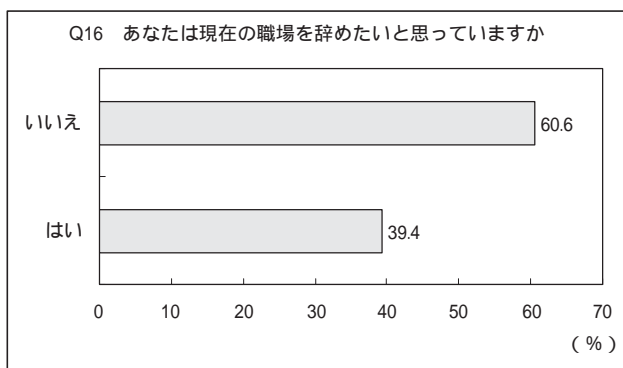


**職場をやめたいと思った**

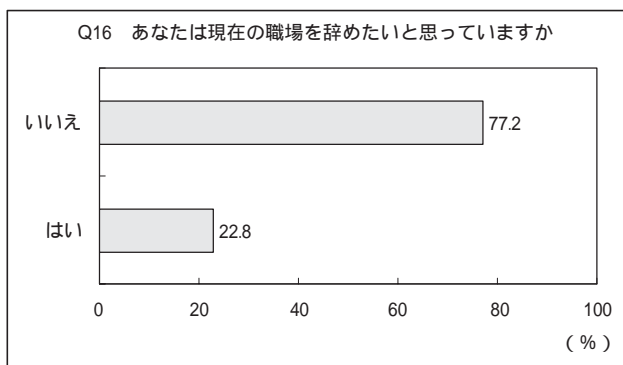
(2003)



(2004)

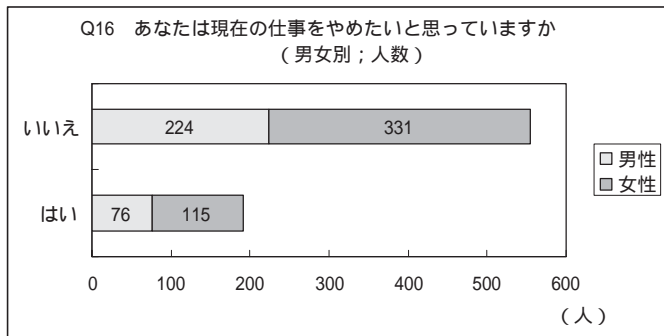


(2005)



職場をやめたいかという質問に関して、福祉学科卒業生、介護福祉資格を有する人、ホームヘルパーを有する人は、「いいえ」と回答した割合が6割を超えている。特に、福祉学科卒業生、ホームヘルパー資格を有する人で「いいえ」と答えた人の割合は7割を超えている。

(2003)



(2004)

(%)

	子供の有無	Q16 職場をやめたいと思ったことがあるか			<sup>2</sup> 検定
		N	ある	ない	
	いる	543	35.2	64.8	*
	いない	172	47.1	52.9	
	合計	715	38.0	62.0	

\*: p < .05      NS: No Significance

(2005)

(%)

	子供の有無	Q16 職場をやめたいと思ったことがあるか			<sup>2</sup> 検定
		N	ある	ない	
	いる	1,054	20.6	79.4	*
	いない	110	35.5	64.5	
	合計	1,164	22.0	78.4	

\*: p < .05      NS: No Significance

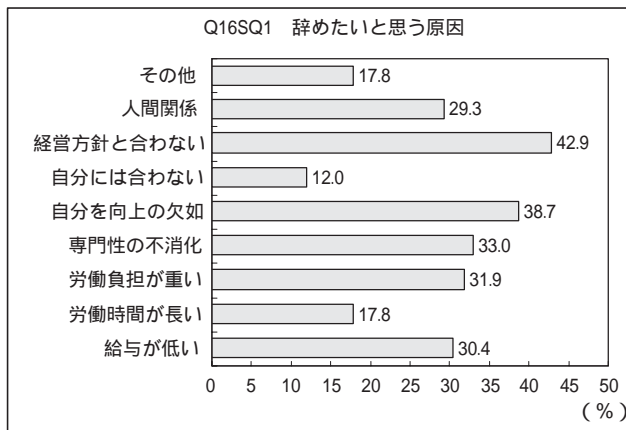
職場を辞めたいかという質問に対して、福祉学科卒業生の男性・女性別にみると、男性・女性ともに「いいえ」と回答する人が多かった。

介護福祉資格を有する人で子供の有無でみると、差がみられた。子供がいない人よりもいる人のほうが「ない」と考えていることがよみとれる。

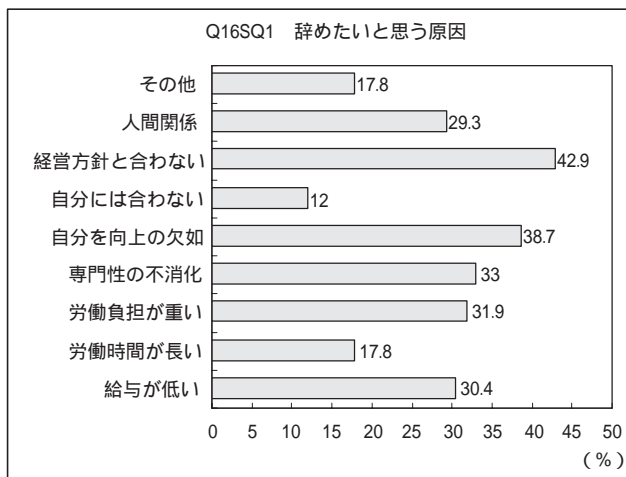
ホームヘルパーを有する人で子供の有無でみると差がみられた。子供のいない人はいる人よりも「ない」と考えている傾向がある。

辞めたいと思う原因として、福祉学科卒業生では、「経営方針とあわない」が最も多く、「自分を向上の欠如」が続く。介護福祉士資格を有する人でも「経営方針とあわない」が最も多く、「自分を向上の欠如」が続く。ホームヘルパーの資格を有する人では、「給与が低い」が最も多く、「経営方針があわない」と続く。

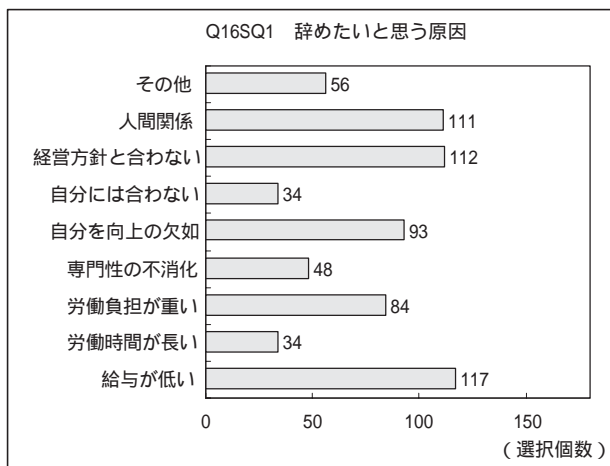
(2003)



(2004)

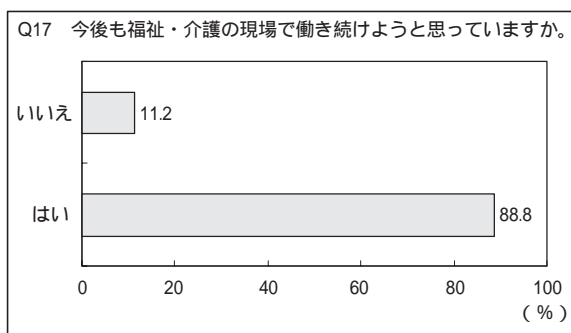


(2005)

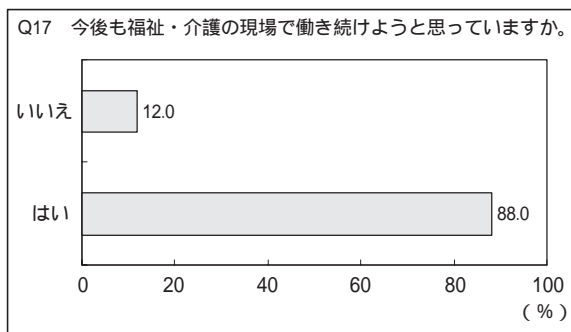


**福祉・介護の現場での就労継続意識**

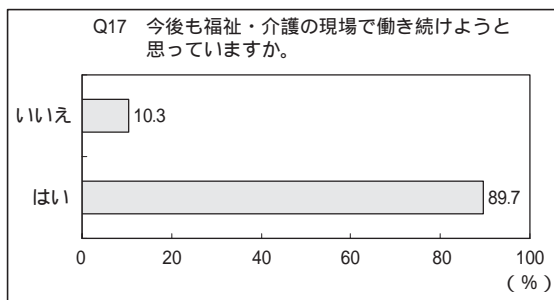
(2003)



(2004)

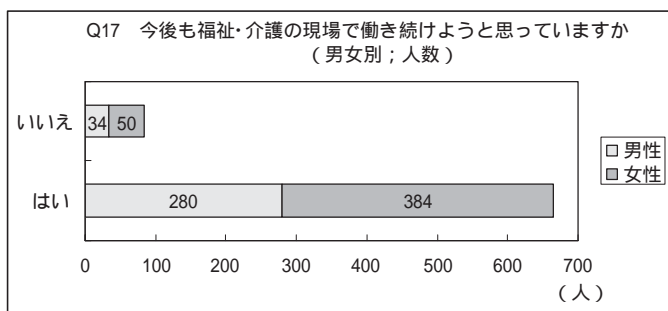


(2005)



今後も福祉・介護の現場で働き続けようと思っているかという質問に関して、福祉学科卒業生、介護福祉資格を有する人、ホームヘルパーを有する人ともに「はい」と回答した割合が高く8割を超えている。

(2003)



(2004)

		Q17 福祉・介護の現場で働き続けるか			(%)
		N	はい	いいえ	<sup>2</sup> 検定
子供の有無	いる	540	89.6	10.4	*
	いない	172	84.3	15.7	
	合計	712	88.3	11.7	

\*: p &lt; .05

NS: No Significance



(2005)

		Q17 福祉・介護の現場で 働き続けるか			2検定
		N	はい	いいえ	
子供の有無	いる	1,043	90.9	9.1	*
	いない	110	80.9	19.1	
	合計	1,153	89.9	10.1	

\* : p < .05

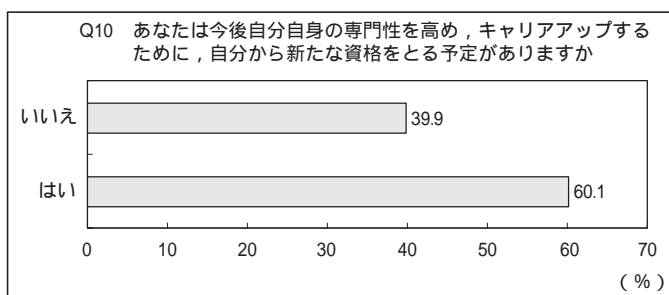
今後も福祉・介護の現場で働き続けようと思っているかという質問に関して、福祉学科卒業生の男性・女性別にみると、男性・女性ともに「はい」と回答する割合が高い。

介護福祉資格を有する人で子供の有無でみると、差はみられず子供の有無に関わらず、「はい」が最も多かった。

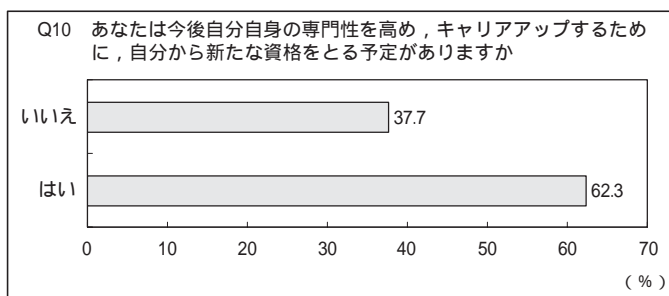
ホームヘルパーを有する人で子供の有無でみると差がみられた。「はい」割合は子供の有無に関わらず高いが、子供のいる人はいない人よりも「はい」と考えている傾向がよみとれる。

**新たな資格取得の予定**

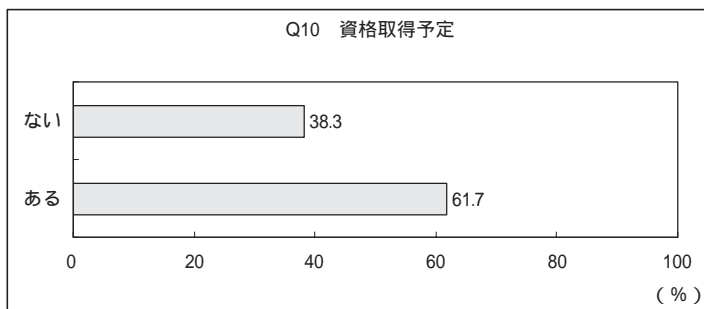
(2003)



(2004)

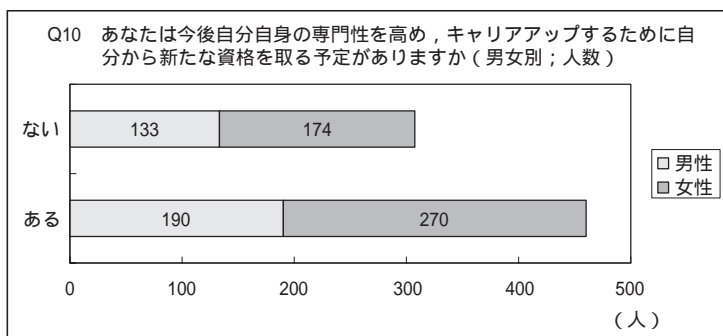


(2005)



資格取得予定に関して、福祉学科卒業生、介護福祉資格を有する人、ホームヘルパーを有する人ともに「はい」と回答した割合が6割を超え高い。

(2003)



(2004)

		Q10 資格取得予定			(%)
		N	ある	ない	<sup>2</sup> 検定
子供の有無	いる	545	58.0	42.0	*
	いない	175	72.6	27.4	
	合計	720	61.5	38.5	

\*: p &lt; .05

(2005)

		Q10 資格取得予定		2検定	
		資格取得予定			
		N	ある		ない
子供の有無	いる	1,057	60.6	39.4	*
	いない	111	71.2	28.8	
	合計	1,168	61.6	38.4	

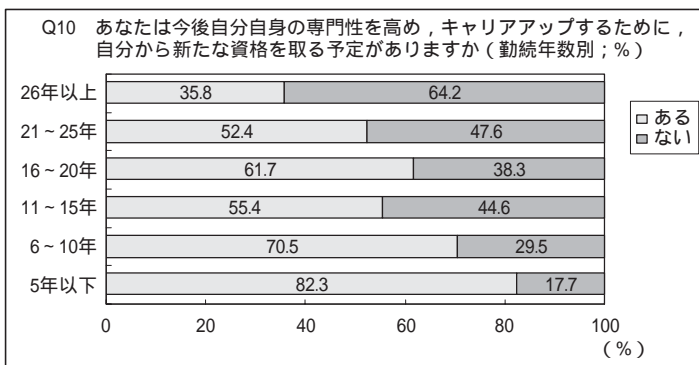
\*: p < .05

資格取得予定に関して、福祉学科卒業生の男性・女性別にみると、男性・女性ともに「ある」と回答する人が多かった。

介護福祉資格を有する人で子供の有無でみると、差がみられた。子供がいない人はいる人よりも「ある」と考えている傾向がよみとれる。

ホームヘルパーを有する人で子供の有無でみると差がみられた。子供のいない人はいる人よりも「ある」と考えている人が多いことがみてとれる。

(2003)



(2004)

		Q10 資格取得予定		2検定	
		資格取得予定			
		N	ある		ない
勤続年数別	～ 5年	326	70.9	29.1	*
	6～10年	185	62.7	37.3	
	11～15年	104	50.0	50.0	
	16年以上	81	35.8	64.2	
	合計	696	61.5	38.5	

\*: p < .05

(2005)

勤続年数別		Q10 資格取得予定			χ <sup>2</sup> 検定
		N	資格取得予定		
			ある	ない	
	5年以下	588	72.4	27.6	*
	6～10年	394	54.6	45.4	
	11年以上	174	36.8	63.2	
	合計	1,156	61.0	39.0	

\* :  $p < .05$

資格取得予定を福祉学科卒業生の勤続年数別にみると、「5年以下」が最も多く8割を超えている。勤続年数が多くなるに連れて、「ある」と考える割合が減少している。

介護福祉資格を有する人を勤続年数別にみると差がみられた。「5年以下」は、他の勤続年数よりも「ある」と考えている傾向がある。勤続年数が多くなるに連れて、「ある」と考える割合が減少している。

ホームヘルパーを有する人を勤続年数別にみると差がみられた。「5年以下」は、他の勤続年数よりも「ある」と考えている傾向がある。勤続年数が多くなるに連れて、「ある」と考える割合が減少している。

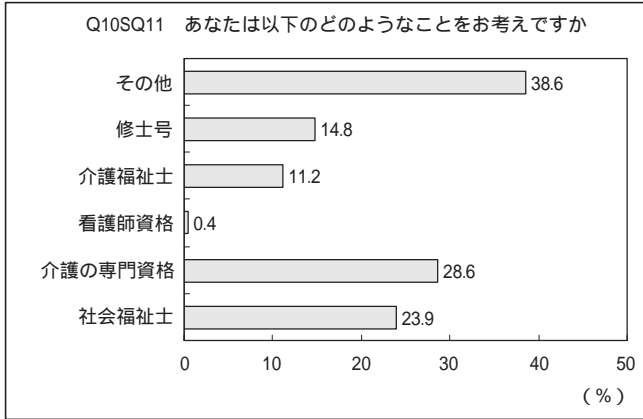
(2005年のみ)

年齢階層別		Q10 資格取得予定			χ <sup>2</sup> 検定
		N	資格取得予定		
			ある	ない	
	20代まで	59	78.0	22.0	*
	30代	155	71.6	28.4	
	40代	426	71.1	28.9	
	50代以上	586	50.7	49.3	
	合計	1,226	61.7	38.3	

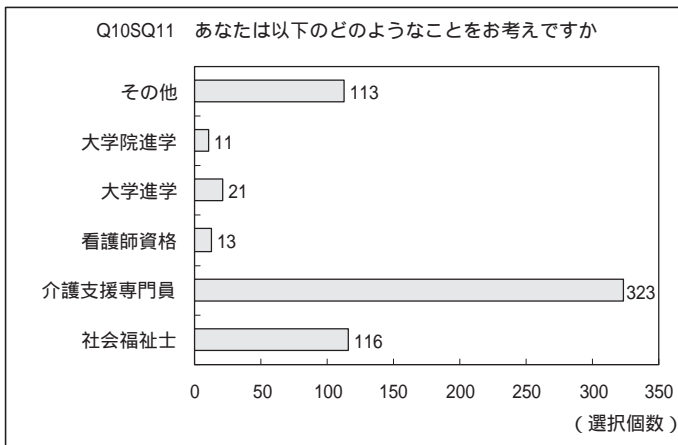
\* :  $p < .05$

資格取得予定に関して、年齢階層別に見ると差がみられた。20代～40代までは、「ある」と考えている傾向がみられるが50代以上になると「ない」と考えている傾向がみてとれる。

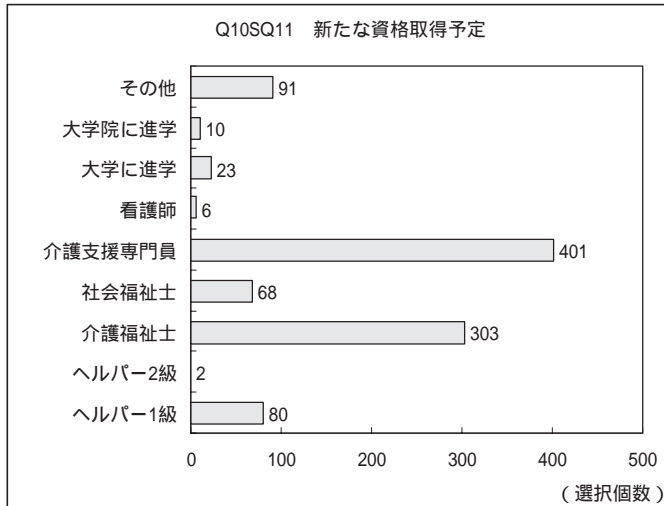
(2003)



(2004)



(2005)



資格取得予定の内容に関して、福祉学科卒業生は「その他」が最も多く、「介護の専門資格」「社会福祉士」と続く。介護福祉士資格を有する人は、「介護支援専門員」が最も多く、「社会福祉士」「その他」と続く。ホームヘルパーの資格を有する人は、「介護支援専門員」の資格が最も多く、「介護福祉士」「ヘルパー1級」が続く。

#### 「介護労働者のキャリア形成と能力開発に関する実態調査」の総括

調査対象：1回目：1年目（2003）福祉学科卒業生

2回目：2年目（2004）介護福祉士資格を有する人

3回目：3年目（2005）在宅介護を担うホームヘルパー

1回目、2回目、3回目では母集団の質が異なる。2回目、3回目の調査対象者の男性が極端に減少（1回目41.7%、2回目11.2%、3回目3.9%）。各項目の分析で、1回目と2回目、3回目では傾向が異なることが予想される。

1回目の調査で「男女」を独立変数として用いていた分析は、2回目、3回目の分析では「子供の有無」を独立変数として用いた。総括では、「子供の有無」を比較していく。

1回目の調査は全体的な傾向を考察するときに使用し、2回目と3回目の調査結果の比較を中心としていく。勤続年数に関して、2回目と3回目の調査では独立変数のカテゴリーが異なっているため比較するときに注意をする。「規模」は2回目と3回目の調査では独立変数の質が異なっているため（人数と設置規模）、今回の総括では比較をしない。

**Q12 職務の満足度に関して**

「満足」は1回目では46.3%、2回目では27.1%、3回目では35.4%であった。「自分なりに納得」は、1回目36.4%、2回目29.3%、3回目35.3%と同じような割合を示していた。性差の偏りに関わらず、職務を遂行するときに、何らかの自分なりの納得が必要であることがよみとれる。

子供の有無別に関して、2回目は差がみられなかったが、3回目では子供のいる人は子供のいない人よりも満足している傾向がみられた。

勤続年数別に関して、2回目は差がみられなかったが、3回目では「5年以下」は他の勤続年数よりも満足している傾向がみられた。

設立主体別に関して、1回目の調査では「公立」、「第三セクター」はともに50%台であったが、2回目、3回目（注：「第三セクター」「非営利法人」）の調査になるとその割合は低下している。2回目、3回目とも差はみられなかった。

**Q13 職務の専門性（3回目の調査は、ヘルパー職の発展）**

1回目、2回目、3回目の調査ともに職務の専門性を発展させることに「期待できそう」または「実現できそう」と回答した人は、40%を超えていた。特に1回目は57.7%とその割合が高い。「期待できない」は、1回目15.9%と最も低く、2回目31.8%、3回目28.3%であり、「期待できそう」、「実現できそう」と10ポイント以上の開きがある。

子供の有無に関して、2回目では子供の有無に差はみられ、子供のいる人は子供のいない人よりも、「期待できそう」と考えている傾向がみられた。3回目では差がみられなかった。

勤続年数に関して、2回目では差がみられなかったが、3回目では「5年以下」はそれ以外の勤続年数よりも「期待できそう」と考える傾向がみられた。

設立主体別に関して、2回目は差がみられなかったが、3回の調査において、「民間」は「公立」、「第三セクター」（注：「第三セクター」「非営利法人」）よりも「期待できそう」、「実現できそう」と考える傾向がみられた。

**Q14 仕事や職場に関して（重要度）**

重要度の「重要である」に関して、2回目と3回目ともに「よい対人関係」が重要であると考えた人の割合が最も多く、「新しい仕事を学ぶ機会が多い」、「仕事の成果の正当評価」、「雇用・仕事の保証」、「教育・研修の機会が多い」は上位の項目であった。

仕事や職場において職務の遂行よりも人間関係を重要とする割合が高かったことに注意する必要がある。

2回目と3回目の調査で、調査対象者の大多数が女性であったため女性の仕事の重要度とし

て、よい人間関係を構築することが重要な条件であるとよみとれる。

2回目と3回目の調査で、「仕事内容の変化、創造的であること」において差がみられた項目があった。2回目と3回目ともに子供のいない人は、子供のいる人よりも重要であるとする傾向がみられた。

#### Q14 仕事や職場に関して（満足度）

満足度の「満足」に関して、2回目と3回目ともに「都合のよい勤務時間・勤務地」が満足であると考えた人の割合が最も多く、「おもしろい仕事、好きな仕事」、「新しいことを学ぶ機会が多い」、「雇用・仕事の保証」は上位の項目であった。

2回目と3回目の調査で、調査対象者の大多数が女性であったため女性の仕事を選択する際の条件として、都合のよい勤務時間・勤務地は重要な条件となることがよみとれる。

2回目と3回目の調査で、ともに差がみられた項目はなかった。

#### Q15 最近の気持ちにあてはまること（子供の有無別）

最近の気持ちで「思う」に関して、2回目と3回目ともに「毎日の生活にはりがある」と考える人の割合がもっとも多く、「夢中になって打ち込める」は上位の項目であった。

2回目と3回目ともに、「毎日の生活にはりがある」、「仕事に行くのがおっくうになる」、「必要とされている実感がない」、「自分が求めているものがみつからない焦り」において差がみられた項目があった。「毎日の生活にはりがある」では、子供のいる人はいない人よりも「思う」と考える傾向がみられ、「仕事に行くのがおっくうになる」、「必要とされている実感がない」、「自分が求めているものがみつからない焦り」では、子供のいない人は子供のいる人よりも「思う」と考える傾向がみられた。働くことにおいて、子供がいるかどうかは仕事に対する気持ちに影響を与える傾向がみられたことがよみとれた。

#### Q15 最近の気持ちにあてはまること（勤続年数別）

3回にわたる調査で、最近の気持ちで「思う」に関して、2回目と3回目ともに「毎日の生活にはりがある」と考える人の割合がもっとも多く、「夢中になって打ち込める」、「仕事に行くのがおっくうになる」は上位の項目であった。

2回目と3回目の調査で、ともに差がみられた項目はなかった。

#### Q11 職場変更の有無

「ある」は3回ともに、50%を超え調査対象者の過半数以上の人が転職していることがよみとれた。



子供の有無別に関して、2回目では差がみられ、子供のいる人は子供がいない人よりも職務変更した傾向がみられた。3回目の調査では差はみられなかった。

勤続年数に関して、2回目と3回目の調査ともに差がみられた。勤続年数が「5年以下」は他の勤続年数より「ある」の割合が10ポイント以上も高く、職場を変更する傾向がみられた。

設立主体別に関して、2回目と3回目の調査ともに差がみられた。ともに「民間」、「第3セクター」(注：3回目「第三セクター」「非営利法人」)は、「公立」よりも職場変更をする傾向がみられた。

#### Q11SQ1 転職回数

転職回数は1回目と2回目の調査では「1回」と答えた人の割合が最も多かった(1回目45.1%、2回目39.5%)が、3回目では「3回以上」が46.1%と最も多かった。各回の調査対象者の母集団の属性や担当している職務が異なっているため差が生じたのではないか思われる。

子供の有無別に関して、2回目では差がみられ、子供のいない人は子供がいる人よりも「1回」転職をした傾向がみられた。3回目の調査では差はみられなかった。

勤続年数に関して、2回目と3回目の調査ともに差はみられなかった。

設立主体別に関して、2回目では差がみられ、「公立」、「第3セクター」は「民間」よりも「1回」転職をした傾向がみられた。3回目の調査では差はみられなかった。

#### Q11SQ2 転職先

転職先に関して、1回目と2回目ともに「同じような施設」と答えた人の割合が最も多かった(1回目30.3%、2回目38.7%)が、3回目では「一般企業から現在の職場」が55.5%と最も多かった。

子供の有無別に関して差はみられなかった。(2回目は記載なし)

勤続年数に関して、2回目と3回目の調査ともに差がみられた。「5年以下」は他の勤続年数よりも「同じような施設」に転職をしている傾向がみられた。

設立主体別に関して、2回目は差がみられず、3回目の調査では「民間」は、他の設立主体よりも「同じような施設」に転職する傾向がみられた。

#### Q16 職場をやめたいと思ったことがあるか

「いいえ」は3回ともに60%を超え、調査対象者の過半数以上の人々が職場をやめようとしている人の割合は低いことがよみとれた。

子供の有無別に関して、2回目と3回目の調査ともに差がみられた。ともに子供のいない人は子供のいる人よりも職場をやめたいと思う傾向がみられた。

勤続年数に関して、2回目では勤続年数が「5年以下」は他の勤続年数より「ある」と思う傾向がみられたが、3回目の調査では、差はみられなかった。

設立主体別に関して、2回目では差がみられ「民間」は他の設立主体よりも「ある」と思う傾向がみられたが、3回目の調査では、差はみられなかった。

#### Q16SQ1 職場をやめたいと思う原因(マルチ)

2回目と3回目の調査において、複数選択が100を超えた項目は、「給与が低い」、「経営者または職場の責任者の経営者方針が合わない」、「職場の人間関係が苦痛になってきている」であった。介護労働者の経済的問題、フォロアーとリーダーの意識のずれ、職場内コミュニケーションのストレスが挙げられている。

#### Q17 福祉・介護の現場で働き続けようと思っているか

「はい」は3回ともに80%を超え、調査対象者の過半数以上の人福祉・介護の現場で働き続けようとしていることがよみとれる。

子供の有無別に関して、2回目では差がみられなかったが、3回目では差がみられ、子供のいる人は子供のいない人よりも働き続けようと思う傾向がみられた。

勤続年数に関して、2回目、3回目ともに差がみられた。2回目、3回目ともに「5年以下」は他の勤続年数よりも働き続けようとする傾向がみられた。

設立主体別に関して、2回目、3回目ともに差はみられなかった。

「いいえ」の回答において、3回とも(1回目の「その他」を除く)、「しばらく休み、将来をゆっくり考える。」が最も多く全体の30%を超えていた。

#### Q10 自ら新たな資格をとる予定があるか

「はい」又は「ある」は3回ともに60%を超え、キャリアアップに積極的であることがよみとれる。

子供の有無別に関して、2回目、3回目ともに差がみられた。2回目、3回目ともに子供のいない人は子供のいる人よりも新たな資格取得をしようとする傾向がみられた。

勤続年数に関して、2回目、3回目ともに差がみられた。2回目、3回目ともに「5年以下」は他の勤続年数よりも新たな資格取得をしようとする傾向がみられた。

設立主体別に関して、2回目では差がみられなかったが、3回目では「民間」は他の設立主体よりも新たな資格取得をしようとする傾向がみられた。

新たな資格取得予定として考えられている資格は、2回目、3回目ともに「介護支援専門員」が最も多かった。

### 最後に

3年間の調査全体から見られる傾向としては、「子供のいる人」は仕事に対して前向きに望み、「子供のいない人は」資格を取得することによって、キャリアアップを目指す傾向が見られる。また、勤続年数が「5年以下」に積極的な動きが読み取れ、「公立」の施設に安定感と資格取得に対する消極性、「民間」では、自分のしたいことに前向きで、資格取得に対しても積極的である傾向を読み取ることが出来た。これも調査対象者に圧倒的に女性が多いことに起因していると思われる。

3年間に渡る郵送によるアンケート調査と聞き取り調査の結果から、介護保険導入による介護現場に起こっている変化を見ることが出来た。従来措置費により運営されていた特別養護老人ホームを中心とする介護施設は、介護保険から要介護度の程度による収入に変化し、民営化が促進された、一方で90年代は「高齢社会」、「福祉の時代」という社会意識が広まり、福祉労働分野の従事者養成が盛んに推進された。福祉系大学、専門学校、資格試験の発展がそれを支えてきた。要介護度による事業所の収入と民営化が進行する中において、常勤介護職者の割合は減り、非常勤、パート職が増加している実態を目の当たりにした。とりわけホームヘルパーの雇用に関しては、常勤者はまれで契約雇用者により支えられ、十分な研修機会を提供できるほど、余裕ある事業所はほとんどないのが現状であった。

さらにヘルパーの給与は時間給で設定されており、長年の経験のある人と、新人がほぼ同じ報酬を得ている。その状況は、研修や自己努力による技能の向上を積極的に引き起こす状況には無い。むしろ向上心のある人は、ヘルパー職から脱しようとしている傾向を見ることが出来た。介護福祉士や社会福祉士の資格を保有している人々は、ケアマネジャーの資格を取り、ステップアップしようとしている人が多い。しかしながら、介護保険が本来の目標とした在宅介護を支える担い手であるホームヘルパー職にある人々は、「自分の時間の都合で働ける」、「なりやすい」などの理由からこの仕事を選び、経験を増すにつれ、変わらぬ待遇に不満を抱いている様子を垣間見る時、介護・福祉職従事者の今後のキャリアアップの方向性に関しての一抹の不安を感じざるを得ない。

#### <sup>1</sup>参考資料

- ・「介護労働者のキャリア形成と能力開発に関する実態調査」調査報告書（初年度）平成15年3月 社団法人 雇用問題研究会
- ・「介護労働者のキャリア形成と能力開発に関する実態調査」調査報告書（中間年度）平成16年3月 社団法人 雇用問題研究会

- ・「介護労働者のキャリア形成と能力開発に関する実態調査」調査報告書（最終年度）平成17年3月 社団法人 雇用問題研究会

**参考文献**

時井 聡 『専門職論再考』学文社 2002年

なお、この論考（特に専門職研究について）は淑徳大学学術奨励研究（平成14年,15年,16年度）の補助を受けた研究であることを付言しておく。

## Career Formation of Welfare Nursing Worker

Satoshi TOKII

The purpose of this thesis is an examination of the result of the realities investigation for three years of the career formation of the person involved in the nursing work under the nursing insurance system to which the concerns have gathered in recent years and Ability Development and consideration.

The outline of the investigation targeted people engaged in the occupational category of nursing care for elderly people in the graduate of the system university of four years during year first.

People who had nursing welfare person's qualification were targeted during year second.

The home helper who was doing the staying at home welfare was targeted during year third.

The mailing method investigation was executed intended for 2,600 people every year.

The catching investigation was executed in Sapporo, the metropolitan area, Fukuoka, and Miyazaki, and an immediate grasp of the current state was done at the same time.

It is assumed that the tendency and the characteristic especially seen about the specialty and the work situation of the satisfaction degree and the obligation to the obligation are described in this thesis.